



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional y clima organizacional en  
las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02,  
Los Olivos 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

**Br. Zaida Cruz Galván**

**ASESOR:**

**Dr. Ulises Córdova García**

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**LIMA-PERÚ**

**2019**



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CRUZ GALVAN, ZAIDA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, RED 20, UGEL 02, LOS OLIVOS 2018**

Fecha: 19 de enero de 2019

Hora: 9:30 a.m.

### JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: .....

SECRETARIO: Dr. Jacinto Joaquin Vértiz Osoreo

Firma: .....

VOCAL: Dr. Ulises Córdova García

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *- Ajustar redacción APA* .....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a mi familia, a mi madre Haydée por permitir que continúe realizando mis sueños, a mi esposo Pedro por motivarme para no rendirme, a mi hija Angela por inspirarme a ser mejor y a mi Dios por encajar todo a su debido tiempo.

### **Agradecimiento**

A Dios mi padre por permitirme conocer a tanta gente buena, a mi asesor al Dr. Ulises Córdova García por su constante apoyo, guía, enseñanzas, asesoramiento y empuje durante todo el proceso de investigación.

A toda mi familia por su incondicional apoyo. Y a cada una de las personas que creyeron siempre en mí y me brindaron la confianza y respaldo para continuar.

### **Declaratoria de autoria**

Yo, Zaida Cruz Galván, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018”, presentada, en 125 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las Notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras Notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra Nota distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su Nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 19 de enero de 2019

Br. Zaida Cruz Galván

DNI: 41907840

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis, presento el trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018; con una población de 132 docentes.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción se describe el problema de investigación, justificación, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, así como la fundamentación científica de las variables liderazgo transformacional y clima organizacional, en la segunda sección se presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección la discusión del tema, en la quinta sección se desarrollan las conclusiones arribadas, mientras que en la sexta sección exponen las recomendaciones y en la séptima sección se adjunta las referencias y por último se colocan los apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora.

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
 <b>I. Introducción</b>	 <b>14</b>
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema	33
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Hipótesis	34
1.7. Objetivos	35
<b>II. Método</b>	<b>36</b>
2.1. Diseño de investigación	37
2.2. Variables, operacionalización	38
2.3. Población y muestra	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez	43
Confiabilidad	
2.5. Métodos de análisis de datos	47
2.6. Aspectos éticos	48
<b>III. Resultados</b>	<b>50</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>71</b>

<b>V. Conclusiones</b>	76
<b>VI. Recomendaciones</b>	79
<b>VII. Referencias</b>	82
<b>Anexos</b>	88

Anexo 1. Artículo científico

Anexo 2 Matriz de consistencia

Anexo 3. Instrumentos

Anexo 4. Validez de los instrumentos

Anexo 5. Permiso de la institución donde se aplicó e estudio

Anexo 6. Base de datos

Anexo 7. Prints de resultados



## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable: liderazgo transformacional	40
Tabla 2 Operacionalización de la variable clima organizacional	41
Tabla 3 Distribución de la población de docentes, de la red 20 Ugel 02, Los Olivos	42
Tabla 4 Baremo del cuestionario: liderazgo transformacional	44
Tabla 5 Baremo del cuestionario: clima organizacional	45
Tabla 6 Validez de los instrumentos: estilos de liderazgo y clima organizacional	46
Tabla 7 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	46
Tabla 8 Coeficiente de confiabilidad de medición de las dos variables	47
Tabla 9 Valores de la correlación Rho de Spearman	48
Tabla 10 Descripción de los niveles de la variable Liderazgo transformacional	51
Tabla 11 Descripción de los niveles de Influencia idealizada	52
Tabla 12 Descripción de los niveles de Estimulación intelectual	53
Tabla 13 Descripción de los niveles de Motivación inspiracional	54
Tabla 14 Descripción de los niveles de Consideración individual	55
Tabla 15 Descripción de los niveles la variable Clima organizacional	56
Tabla 16 Descripción de los niveles de Estructura	57
Tabla 17 Descripción de los niveles de Responsabilidad	58
Tabla 18 Descripción de los niveles de Relaciones	59
Tabla 19 Descripción de los niveles de Identidad	60
Tabla 20 Análisis de contingencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional	61
Tabla 21 Análisis de contingencia entre influencia idealizada y clima organizacional	62

Tabla 22	Análisis de contingencia entre estimulación intelectual y clima organizacional	63
Tabla 23	Análisis de contingencia entre motivación inspiracional y clima organizacional	64
Tabla 24	Análisis de contingencia entre consideración individual y clima organizacional	65
Tabla 25	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Liderazgo transformacional y Clima organizacional	66
Tabla 26	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la influencia idealizada y el clima organizacional.	67
Tabla 27	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la estimulación intelectual y el clima organizacional.	68
Tabla 28	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la motivación inspiracional y el clima organizacional	69
Tabla 29	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la consideración individual y el clima organizacional.	70

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Descripción de los niveles de la variable Liderazgo transformacional.	51
Figura 2 Descripción de los niveles de Influencia idealizada.	52
Figura 3 Descripción de los niveles de Estimulación intelectual	53
Figura 4 Descripción de los niveles de Motivación inspiracional	54
Figura 5 Descripción de los niveles de Consideración individual.	55
Figura 6 Descripción de los niveles de la variable Clima organizacional	56
Figura 7 Descripción de los niveles de Estructura	57
Figura 8 Descripción de los niveles de Responsabilidad.	58
Figura 9 Descripción de los niveles de Relaciones	59
Figura 10 Descripción de los niveles de Identidad	60
Figura 11 Análisis de contingencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional (Excel 2018)	61
Figura 12 Análisis de contingencia entre influencia idealizada y clima organizacional (Excel 2018)	62
Figura 13 Análisis de contingencia entre estimulación intelectual y clima organizacional (Excel 2018)	63
Figura 14 Análisis de contingencia entre motivación inspiracional y clima organizacional (Excel 2018)	64
Figura 15 Análisis de contingencia entre motivación inspiracional y clima organizacional (Excel 2018)	65

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, pertenecientes a la Ugel 02, Los Olivos 2018

El método aplicado en el presente trabajo de investigación fue realizado con un enfoque de tipo cuantitativo, de tipo básica, con un diseño de investigación no experimental – transversal – correlacional con dos variables en estudio. La población para este estudio estuvo compuesta por 132 docentes que se desempeñan en los tres niveles de la educación básica regular: inicial, primaria y secundaria de ambos turnos: mañana y tarde. Como técnica e instrumento de recopilación de datos se aplicó la encuesta a través de un cuestionario para las variables liderazgo transformacional y clima organizacional; dicho cuestionario para ambas variables consto de 24 ítems cada una. Ambos cuestionarios fueron revisados por tres expertos a través de un juicio con un resultado de la confiabilidad a través de la prueba de Alfa de Cronbach con coeficientes de 0.947 para el cuestionario de liderazgo transformacional y 0,967 para el cuestionario de clima organizacional, evidenciándose de una muy alta confiabilidad.

Como resultado se llegó a la conclusión que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en las instituciones de la Red 20 de la Ugel N°02 del distrito de los Olivos, habiéndose obtenido una significancia de  $0,000 < 0,05$  evidenciándose con el coeficiente de Rho Spearman de 0,857 una correlación positiva muy fuerte.

**Palabras clave:** *liderazgo transformacional: influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual. Clima organizacional: Estructura, responsabilidad, relaciones, identidad.*

## Abstract

The present investigation had like objective: To determine the relation that exists between the transformational leadership and the organizational climate in the public educational institutions, of the Network 20, pertaining to the Ugel 02, Los Olivos 2018

The method applied in the present research work was carried out with a quantitative approach, of a basic type, with a non - experimental - transversal - correlational research design with two variables under study. The population for this study was composed of 132 teachers who work in the three levels of regular basic education: initial, primary and secondary of both shifts: morning and afternoon. As a technique and data collection instrument, the survey was applied through a questionnaire for the variables transformational leadership and organizational climate; This questionnaire for both variables consists of 24 items each. Both questionnaires were reviewed by three experts through a judgment with a reliability result through the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.947 for the transformational leadership questionnaire and 0.967 for the organizational climate questionnaire, evidencing a very high reliability

As a result, it was concluded that there is a significant relationship between the transformational leadership and the organizational climate in the institutions of Network 20 of Ugel N°02 of the district of Los Olivos, having obtained a significance of  $0.000 < 0.05$  evidencing with the Rho Spearman coefficient of 0.857 a very strong positive correlation.

**Key words:** transformational leadership: idealized influence, intellectual stimulation, inspirational motivation, individual consideration. Organizational climate: Structure, responsibility, relationships, identity.

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

Son numerosas las investigaciones que consideraron que uno de los elementos fundamentales para la mejora de la calidad educativa es el tipo de liderazgo empleado en las instituciones educativas. Un liderazgo a nivel macro representado por el director como el liderazgo escolar en nuestras aulas teniendo como nuestros seguidores a nuestros alumnos. A nivel internacional según los hechos ocurridos en América Latina y el Caribe en referencia a las políticas de empoderamiento del liderazgo directivo escolar está siendo investigada por La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe y La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco-Orealc, 2014). Siendo lo más resaltante los constantes cambios políticos con respecto a la gestión para los directores; ya que son ellos los principales gestores de un manejable clima organizacional. Son muchas las instituciones que están aplicando y fortaleciendo los liderazgos de los directores mediante estándares de desempeño, actualización y evaluación como también el reconocimiento con estímulos al esfuerzo ejecutado para llegar a determinados resultados. Al mismo tiempo, sin embargo, existen retos y obstáculos mayores, dentro de los cuales el principal corresponde al campo de la preparación y formación de los líderes escolares. Por lo general y en resumen los países latinoamericanos no cuentan con políticas claras y estructuradas que reflejen las competencias y estándares de prácticas preestablecidos que los líderes escolares y de gestión deben de adquirir y esto se haría en una etapa de formación con programas de calidad que puedan responder a esta formación requerida para mantener unidades de trabajo eficaces.

Del periodo 2006 al 2008 a través de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) realizó un estudio acerca del liderazgo escolar en todo el mundo, con la participación de los siguientes países: Australia, Austria, Bélgica (comunidades flamenca y francesa), Chile, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Israel, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Portugal, Reino Unido (Inglaterra, Irlanda del Norte y Escocia) y Suecia. Este proyecto busco mejorar el liderazgo escolar que generó un conjunto de conocimientos muy significativos y se presentaron como resultado de ellos informes que están plasmados en dos volúmenes: en el primero se refleja el

resultado a la siguiente interrogante ¿Cómo garantizar que los líderes actuales y los líderes futuros desarrollen las capacidades adecuadas para un liderazgo eficaz? y en el segundo volumen se reflejan los resultados de las nuevas funciones que deben asumir los directores más allá de lo que se crea suficiente para que en conjunto alcanzar el éxito.

A nivel de nuestra realidad nacional el Ministerio Nacional de Educación (Minedu 2014) en el marco del buen desempeño directivo se promueve y sustenta la participación democrática de los diferentes actores de la comunidad educativa (docentes, estudiantes y padres de familia) en mejora de los aprendizajes y formación de los estudiantes; así como un armonioso clima educativo y laboral sustentado en el respeto, la responsabilidad, participación y el compromiso a la atención y dar respuesta a las necesidades educativas y necesidades educativas especiales de los alumnos incluidos. De acuerdo con el Proyecto Educativo Nacional (PEN al 2021), elaborado por el Consejo Nacional de Educación, las instituciones educativas están innovando y mejorando sus planes de trabajo, ya que se exige agentes educativos actualizados y comprometidos con el logro de las metas propuestas. Asimismo en El Marco de buen desempeño del directivo se identifica y comprende el complicado y profundo papel del director y de aquellos docentes o tutores que asumen funciones administrativas por diversos motivos y realidades, lo cual se necesita para ejercer con dominio el liderazgo y gestión de la institución educativa competencias en cuatro grandes campos de acción: liderazgo, gestión curricular, gestión de recursos, y gestión del clima organizacional y convivencia democrática.

A nivel local en las Instituciones Educativas de la Red 20 de Los Olivos correspondientes a la unidad de gestión local N° 2 de Los Olivos se observó en cuanto al liderazgo transformacional en el nivel de influencia idealizada que las Instituciones Educativas no se desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso con el personal, de la misma forma se observa que el personal no es coherente con lo que dice con lo que hace, también se observa que el personal no mantiene buenas relaciones personales. Asimismo en la estimulación intelectual se observa que en dichas instituciones el personal no se siente animado a solucionar problemas y generar nuevas ideas, tampoco media con carisma y no se mantiene buenas relaciones. En estimulación intelectual se observó que los docentes no se



sienten animados a solucionar los problemas del quehacer diario, no presentan proyectos innovadores ni se sienten motivados para asumir nuevos retos. Con respecto a la motivación inspiracional se observó que no se orientan a metas alcanzables, no se construyó una visión motivante al futuro ni se habla con entusiasmo con lo que se quiere lograr en la institución. Y por último con respecto a la consideración individual se observó que los docentes no asisten a capacitaciones ni talleres de actualización, no se presentaron proyectos innovadores y no hay motivación a las propuestas positivas. Del mismo modo se observó en cuanto a clima organizacional en estructura que en dichas instituciones educativas no se refleja una convivencia laboral en la planificación y coordinación, además no se cumplen las reglas. En responsabilidad se observó que hay poca iniciativa en la solución de problemas, poca participación en las reuniones y que no siempre se toman las mejores decisiones. En relaciones se evidencio que no se ejerce una cultura de respeto, no se respetan las diferentes opiniones y son pocos generosos y sociables. Y por último en identidad se observó que el personal no se siente orgulloso de pertenecer a la institución, por no conocer la filosofía institucional.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos previos internacionales**

Espinoza (2017), en su trabajo de investigación titulado: clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte, 2016. Cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el liderazgo en los centros educativos iniciales de la Unión Peruana del Norte. Estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional, transversal; se aplicó la muestra a 79 docentes pertenecientes a los centros educativos iniciales Se usaron como instrumento dos cuestionarios el primero para determinar el tipo de liderazgo y para la evaluación de las dimensiones del clima organizacional en el área educativa se trabajó mediante el WES. La conclusión del estudio fue que la existencia tanto de líderes transformacionales o transaccionales no influye en la mejora del clima institucional.

Contreras y Jiménez (2016), en su investigación titulado: Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca en Bogotá. Cuyo objetivo fue describir el tipo de liderazgo de los directivos y las características del clima organizacional de un colegio de Cundinamarca. Estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con una muestra de 130 sujetos conformado por docentes, estudiantes y otros funcionarios. Se usaron como instrumentos dos escalas respectivamente. Como resultado se encontró que el colegio donde se empleó este estudio de investigación se detectó algunas dificultades en el manejo del liderazgo como también falencias en el clima organizacional que deben ser atendidos de manera urgente. La mayoría de los docentes que participaron del estudio muestran una inconformidad de como se viene ejerciendo el estilo de liderazgo por la falta de buenas prácticas.

Leal (2013), en su trabajo de tesis titulado: *Liderazgo transformacional y competencias laborales del personal directivo en educación básica primaria* tuvo como objetivo general determinar el grado de relación entre el liderazgo transformacional y competencias laborales del personal directivo en educación básica primaria del municipio escolar de Maracaibo N°4. La investigación fue descriptiva, correlacional de tipo de diseño no experimental, transaccional con una población determinada por 5 directivos, 45 docentes en total 50. La Técnica aplicada fue la encuesta, y el instrumento fue un cuestionario de 36 ítems versionado para la recolección de datos, validado por expertos, la confiabilidad se calculó a través de Crombach en Liderazgo transformacional arrojó 0.816 y Componentes laborales 0.888. En conclusión a los resultados se estableció aceptables los componentes de liderazgo transformacional al ser motivador, tener estímulo intelectual y consideración individualizada, las características observadas favorablemente son la innovación, la comunicación y creatividad. Presentan casi siempre competencias genéricas como emprendimiento, gestión de recursos y trabajo equipo, con competencias específicas de gestión de talento, diseño y evaluación de proyecto estos últimos con debilidad. La correlación fue 0.722, revelando correlación positiva media con tendencia alta significativa, a medida que se incrementan los valores de liderazgo transformacional, así mismo es el aumento positivo de las competencia as laborales del personal directivo, esto revela una relación directamente proporcional entre variables.

Luengo (2013), en su trabajo de investigación titulado: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en centros de Educación Inicial*. Tuvo como objetivo principal analizar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los docentes en Centros de Educación Inicial pertenecientes al Municipio de Mara, estado de Zulia. La investigación que se utilizó fue de tipo descriptivo–correlacional plasmada en un diseño no experimental, transversal. La población para este estudio estuvo conformada por 49 profesionales del sector educativo, los cuales 5 fueron directores y 44 fueron docentes siendo considerada toda la muestra en su totalidad. La técnica aplicada fue la encuesta y para recolectar la información necesaria se utilizó dos cuestionarios, uno establecido a los docentes y otro al personal directivo, cada instrumento consto de 36 ítems, respectivamente, con selección de escala tipo Likert con alternativas de respuestas para marcar: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Dichos instrumentos fueron validados por (05) expertos y sometido a la prueba de confiabilidad de Alfa de CronBach, cuyos resultados obtenidos fueron de 0.87, en ambos casos, evidenciando que el instrumento es altamente confiable. Asimismo se realizó el análisis de los resultados, calculando medias aritméticas, frecuencias y porcentajes. Para la correlación de Spearman, se obtuvo un valor de 0,726 indicando una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables en estudio. Los resultados del trabajo de investigación fueron que el tipo de líder que predomina en dichos centros educativos es el autoritario, ello hace que los docentes no vean al director como un líder, provocando un clima laboral desagradable ya que no motiva a los docentes en la participación y realización de las actividades porque no se sienten comprometidos e identificados con la institución, lo que ha provocado un bajo desempeño laboral viéndose el trabajo como rutinario. Además no se evidencia un adecuado manejo de la tecnología, las estrategias pedagógicas y desconocimientos de habilidades administrativas, no evidenciándose un trabajo en equipo.

Alvarado (2013) en su trabajo de investigación para optar el grado de doctor titulado: *Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar*, Gurabo, Puerto Rico. Cuyo objetivo fue analizar como la práctica del liderazgo influye o se relaciona de manera significativa con el clima y cultura escolar y si influyen en el bajo nivel de incidencias de violencia. Estudio de enfoque

cualitativo y diseño no experimental de tipo descriptivo. se empleó una muestra a: 6 escuelas de alto riesgo, 6 escuelas seguras y 6 escuelas no seguras; haciendo un total de 18 escuelas, así también se aplicó a 17 directores y 46 maestros, los instrumentos contaron con la validez y confiabilidad pertinente. Obtuvieron como resultados que las cinco dimensiones del liderazgo transformacional: estimulación intelectual, consideración individual, inspiración motivacional, carisma y tolerancia psicológica si demuestran una relación significativa con el clima organizacional y cultura escolar propiciando y garantizando escuelas seguras y libres de violencia.

### **1.2.2. Trabajos previos nacionales**

Romero (2018), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la RED Educativa N° 14, Puente Piedra, 2014*. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Red 14, del distrito de Puente Piedra 2014. El trabajo de investigación realizado fue de diseño no experimental enfoque cuantitativo de tipo básico, de nivel correlacional y de corte transversal. La población en estudio estuvo constituida por 238 profesores y la muestra fue aplicada a 147 profesores bajo el muestreo probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Para la variable liderazgo transformacional se tuvo un valor alfa de Cronbach de 0.947; demostrándose una alta confiabilidad y el de variable clima organizacional 0,967; de igual manera demostrando un alto nivel de confiabilidad, en tanto su validez fue dada por el juicio de expertos de la Universidad Cesar Vallejo. Según el análisis estadístico de independencia y correlación realizado a la Chi cuadrada y el rho de Spearman, se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional obteniéndose como resultado ( $r_s = 0,734$ ,  $p = .000$ ) en las instituciones de la Red 14, Puente Piedra 2014.

Paredes (2018), en su trabajo de investigación titulado: "Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas" en Carabayllo. Cuyo objetivo principal fue determinar la incidencia del liderazgo transformacional en el clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Carabayllo, periodo 2018. Estudio de diseño de tipo descriptivo, de carácter no experimental, con una muestra de 100 docentes que forman parte de las

instituciones educativas: 2037- Ciro Alegría, Santa Isabel y 8156 Peruano Alemán. Se usaron como instrumento el cuestionario Multiple Leadership Questionnaire (MLQ 5X corto) de Bass y Avolio (2000) utilizando a su vez una escala Likert de 1 a 5. Así mismo también se usó La Escala CL-SPC (2004) para evaluar e identificar el clima laboral. Se evidenciaron las siguientes conclusiones: El liderazgo transformacional incide en el clima laboral y la influencia idealizada incide en el clima laboral en algunas instituciones educativas del distrito de Carabayllo pertenecientes a la unidad de gestión N°04.

Aquije (2017), en su trabajo de investigación para optar el grado de maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa titulado: *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017*. Tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Clima Organizacional en las II.EES de la red 10, de la Ugel 04 Ancón 2017. Fue una investigación sustantiva, de tipo transaccional de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, correlacional con dos variables. La población estuvo conformada por todos los docentes y directivos de la red 10 con una total de 115 docentes. Tomándose una muestra de estudio idéntica a la población ya que se buscó que esta sea representativa, para lo cual se empleó un muestreo no probalítico intencional por conveniencia, a cuyos sujetos se les aplicó dos cuestionarios con 62 preguntas cerradas que permitieron determinar que existe relación directa e influyente entre el Liderazgo Transformacional y el Clima organizacional en las II.EES del nivel inicial de la red 10, de la Ugel 04 Ancón 2017. Se llegó a la conclusión que existió una relación significativa entre ambas variables con una significancia de  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un valor de ,534. De igual manera con las cuatro dimensiones.

Flores (2015), en su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo transformacional del director y Clima organizacional de la Institución Educativa San Pedro Chorrillos 2015*. Dicho trabajo tuvo como finalidad principal determinar si existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el Clima organizacional de la institución educativa en San Pedro-Chorrillos 2015. El método de investigación es hipotético deductivo de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, el tipo de diseño fue no experimental de corte transversal, la

población en estudio estuvo constituida por 153 profesores por lo que se aplicó una muestra probalística aleatoria simple que arrojó una muestra total de 110 profesores. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario diseñado con la Escala de Likert para ambas variables: Liderazgo transformacional y Clima organizacional. Como resultado de dicha investigación se encontró que existe una correlación baja entre el Liderazgo transformacional y el Clima organizacional de la institución educativa San Pedro, de Chorrillos con un nivel de significancia  $0.05 < 0.05$  y la correlación de Rho de Spearman  $= 0,321$ .

Reyes (2012), en su trabajo de investigación para optar el grado de Maestro en Educación titulado: *Liderazgo directivo y compromiso organizacional docente en secundaria de una I.E.N de Ventanilla- Callao*. Tuvo como objetivo principal determinar de manera perceptual si existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño docente del nivel secundario de la provincia constitucional del Callao-del distrito de Ventanilla. El tipo de investigación empleado fue de enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional; la muestra fue tomada a 40 docentes del nivel mencionado, la población era de carácter no probabilístico intencional. Los resultados fueron analizados con el coeficiente de correlación de Rho Spearman. Se obtuvo como resultado principal que entre la variable el liderazgo directivo en relación con la variable el desempeño docentes no existe ninguna relación significativa para los docentes que trabajan en el nivel secundario del mencionado colegio anteriormente.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Liderazgo Transformacional**

Bass y Avolio (1994) definieron al Liderazgo transformacional, como la relación estrecha que existe entre el líder y su subordinado mejor llamado seguidor. Este proceso tiene la característica de que el líder es alguien carismático, que hace agradable el trato y los seguidores se identifican provocando en ellos imitar dichas actitudes y a seguirlo por su forma de ser. Además otra característica del líder transformacional es estimular de forma intelectual en sus subordinados o seguidores a que enfrenten los retos de forma eficaz y así también los motiva a cumplir con los objetivos propuestos ya que en equipo los resultados son los óptimos. Es así que en resumen, dichos autores mencionaron que el liderazgo

transformacional no solo busca ser el líder, sino también guiar el trabajo de los demás con el ejemplo y respetando las individualidades de sus seguidores.

Bass, (1985) definió al liderazgo transformacional a aquella cualidad de influir en las otras personas a dar más de lo que ellos esperan, es motivar a cooperar y motivarse unos a otros dentro de la organización, es despertar en otros el ímpetu de querer hacer mejor las cosas en beneficio de todos y la sociedad (p.20). Según Robbins (2013) afirmó: que el liderazgo es una habilidad que se tiene para influir en el grupo con un objetivo propuesto. Es la fuente necesaria de toda organización (p. 369). Asimismo, James y Lindsey (2008) definen al liderazgo como: la destreza de incidir como líder de manera positiva en las personas y organizaciones en busca del logro de los objetivos propuestos (p.23). Para Foladori (2011) define liderazgo como: el proceso mediante el cual uno del grupo los representa como su líder en busca del objetivo en común. (p. 3)

García (2012) indicó que: el liderazgo es un proceso de dirigir a un grupo de personas entusiasmadas de seguir las indicaciones de su líder, porque buscan que se logren los objetivos a través de una comunicación asertiva motivada por su representante (p. 343).

Según Bolívar (2014) definió el liderazgo como: Un liderazgo que busca la mejora de la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes. Estando la gestión administrativa e institucional como ejes fundamentales para el cumplimiento de los objetivos y los estándares que regula la confirmación de las normas educativas según los lineamientos establecidos (p.24). A estas definiciones también tenemos el aporte de Fischman (2015). Como se manifestó inicialmente la definición de liderazgo transformacional fue dado por el Doctor en Ciencias Políticas Burns (1978) quien afirmó que el: según el último nivel de la teoría de Kohlberg el líder debe motivar y potenciar el nivel de moralidad de sus seguidores (p. 30).

Bennis (1994), definió que el liderazgo transformacional debe tener “curiosidad y atrevimiento” es decir deber ser capaz de asumir retos y riesgos, vivenciar e intentar nuevas opciones (p.77). En otra perspectiva, según Ramos (2005) afirman que: el liderazgo transformacional atiende a las exigencias de la cultura organizacional, como son el reconocimiento de los recursos humanos en su desenvolvimiento como persona y su desarrollo en el campo laboral (p. 80). Por otro para Ayoub (2011) señaló que el liderazgo transformacional es: un proceso

compartido mediante el cual el líder y su equipo de trabajo, persiguen metas en común, se motivan unos a otros para alcanzar los más altos niveles de logro con un trabajo colaborativo y responsable. También se pudo definir como un proceso para motivar en otros cambios positivos y generar en los seguidores a alcanzar las metas establecidas con un desempeño eficiente que les permita reafirmar y mejorar las conductas necesarias en todo proceso de organización (p. 68).

Por otro lado Grados (2006) definió: el líder debe ser firme en diferentes situaciones y ámbitos, debe tener un alto grado de control, debe ser convincente en sus declaraciones o en sus sugerencias, dicho de otra manera cuando el grupo está inseguro el líder toma las mejores decisiones de tal forma que genere el fortalecimiento del equipo y el cumplimiento de las metas establecidas. (p.11).

### **Dimensiones de la variable Liderazgo transformacional**

Son muchas los aportes que diferentes autores señalan para dimensionar el liderazgo transformacional, en este trabajo de investigación nos apoyaremos de los aportes de Bass y Avolio (2004). Las siguientes dimensiones son: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada; la cuales se describen a continuación:

#### **Dimensión 1: Influencia idealizada**

Bass y Avolio (2006) manifestaron que los seguidores pueden imitar al líder, debiendo tener las condiciones necesarios para convertirse en personas de confianza demostrando una conducta adecuada y pertinente (p.21) Así mismo Conger y Riggio (2007) concluyeron: que el líder transformacional tiene un carisma o influencia en los seguidores a través del ejemplo y que son dignos de imitar. De esa manera crean una estrecha relación con el líder y se sienten motivados para realizar las actividades y lograr los propósitos planteados. (p.2).

Huici (2012), definió a la influencia idealizada en dos formas: la primera a nivel atribuida que quiere decir que los que asumen la responsabilidad de líderes son personas que son respetadas, admiradas y consiguen la confianza de todos sus seguidores mientras que la influencia idealizada en el nivel de conducta además de parecerse a la primera definición también se le suma comportamientos más definidos y específicos (p. 196)



## **Dimensión 2: Estimulación intelectual**

Bass y Avolio (2006), explicaron que la estimulación intelectual están referidas a la motivación que el líder les brinda a sus seguidores para enfrentar las dificultades con creatividad e innovación, estimulando y valorando las nuevas ideas. Asimismo los seguidores se sienten comprometidos con los proceso en la búsqueda de soluciones efectivas. (p.21)

Bass (1985) conceptualizo a la estimulación intelectual como la dimensión al cual el líder ve en sus seguidores a personas inteligentes. Principalmente esta dimensión está basada en que el líder se acerca a sus seguidores para potenciar en cada uno de ellos las fortalezas en las que cada uno resalta más, los hace reflexionar para dar respuesta a los problemas con soluciones innovadoras todas en mejora de la calidad de los resultados planteados. Busca que los miembros del equipo se desarrollen profesionalmente orientados a un cambio positivo (p.112)

Ramos (2005) definió a la estimulación intelectual de la siguiente manera: es aquella que la función principal asumida por el líder es motivar a sus seguidores a reflexionar de cómo se están enfrentado a los problemas, de hacerles ver las consecuencias de sus acciones es así que les da la visión de resolver los conflictos con soluciones innovadoras, creativas, creando nuevas ideas y soluciones más eficaces que promuevan la racionalización de los conflictos (p. 87).

Fischman (2005) dijo: “Un líder debe asumir riesgos y romper lo establecido.” Gandhi predicó dos principios, la no violencia y la verdad, su arma fue la paz, los ingleses no sabían cómo responder a esa agresión pacífica, por ello tenía gran ventaja sobre sus oponentes. (p.50) de igual manera Kouses y Posner (1993) citado por Fischman (2005) afirmaron que todo líder debe “retar al proceso”. Señalan que es importante cambiar, asumir los retos que se presenten, y que se tiene que entender que de los errores se aprende (p.5).

Fischman (2015) consideraron que los líderes transformadores predisponen a sus seguidores a ser personas más críticas, más reflexivas en la respuesta como solución a los problemas, acompañándolos a ver las causas del problema replanteando y acercando antiguas situaciones con nuevas proyecciones. p. 112).

## **Dimensión 3: Motivación inspiracional**

En cuanto a Bass y Avolio (1994) sostuvieron que: Los líderes transformacionales tienen una actitud motivadora para las personas que trabajan con él, valora sus

habilidades y la potencia mejorando su calidad de trabajo, su actitud ya que se sienten entusiasmados y positivos de lograr la visión planteada (p.178).

Fischman (2015) definieron la motivación inspiracional como: la relación estrecha del líder con su subordinado fortaleciendo su labor para que este tenga la misma visión de la empresa u organización. (p.19). de igual manera Fischman (2005), mencionó que un “líder traza una visión y lo comparte con su gente” es decir que el líder plantea objetivos estratégicos y en equipo trabajan para llegar a la meta con una comunicación asertiva y con trato horizontal con todo su personal (p.50).

Asimismo Bass y Riggio (2006), mencionaron que los líderes transformacionales demuestran un comportamiento que provocan y suscitan el entusiasmo a imitar de las personas que se encuentran a su alrededor, siendo un ejemplo y desafío para los seguidores. También nos manifestaron que los líderes transformacionales hacen que sus seguidores participen y se involucren de los objetivos trazados para el futuro, utilizando un lenguaje claro del compromiso que ellos esperan de su grupo de trabajo. Esto quiere decir que el logro de las metas se da cuando hay un trabajo en equipo porque se da la motivación de los líderes hacia sus seguidores.

#### **Dimensión 4: Consideración individual**

Bass y Avolio (2004)). Manifestaron que esta dimensión se caracteriza en la preocupación que tiene el líder por las personas que lo siguen y esta su compromiso de motivarlos, e incentivar en ellos el desarrollo de sus capacidades, despertar en ellos el fortalecimiento de sus habilidades, además el líder de motivarlas también conoce y atiende las necesidades para lograr el éxito y crecimiento como equipo de trabajo. En este sentido el liderazgo asumido por el director es comparado con el trabajo de un coach (p. 19)

Bass y Avolio (1993) sostuvieron que: el líder demuestra empatía y se muestra colaborador, manteniendo accesible la comunicación con los seguidores, asimismo el líder tiene la obligación de respetar y festejar la contribución individual que cada uno de sus seguidores que puede brindar al equipo de trabajo (p.213) del mismo modo Leithwood, Mascall y Strauss (2009) indicaron que el: el líder transformador atiende de manera individual a cada uno de sus seguidores, detectando sus fortalezas y potencialidades según su desenvolvimiento, buscando cumplir con las metas propuestas (p. 67). Fischman (2005) considero a la

consideración individual implica una autentica preocupación por las personas porque se adquiere el compromiso de orientar, motivar, formar a sus seguidores, para fomentar su participación y desarrollo (p.27)

Fischman (2015) nos afirmó que: “un líder debe preocuparse por las personas” para Gandhi las personas eran lo más importante como lo probó cuando estuvo dispuesto a dar su vida a los 79 años para evitar rencillas y baños de sangre entre la gente de su pueblo cuando hizo ayuno hasta que ambos pueblos dejaran las armas mostrándose dispuestos al dialogo. (p.51)

## **Teoría del Liderazgo transformacional**

### **El Liderazgo Transformacional según Leithwood**

Leithwood (1999) en el Centro para el Desarrollo del Liderazgo en el Instituto de Estudios de Educación de Ontario, son quienes relacionaron mejor el modelo transformacional como la adecuada al revolucionamiento de las organizaciones educativas que aprenden. Leithwood (1994) expone que ante lo nuevos retos que asumen las escuelas en respuesta a la globalización y los nuevos cambios educativos se llega a la conclusión que el liderazgo instructivo ha ido desapareciendo por la falta de resultados, es así que el liderazgo transformacional está demostrando ser una teoría altamente poderosa que se dan respuestas más efectivas a los problemas diarios del quehacer educativa, llegando a transformar las escuelas haciendo y creando un contexto comprometido en la reestructuración de las escuelas.

Leithwood (1994) manifestó que el liderazgo instructivo era efectiva cuando años anteriores se buscaba el control de la labor pedagógica, tanto a los alumnos como los docentes. Pero ahora en estos tiempos ese tipo de liderazgo no sería pertinente para el tipo de realidad en la que se desenvuelven los miembros de la comunidad educativa, ya que ahora se busca el compromiso de todos los agentes educativos representados por su líder, quien brinda estrategia, fortalece potencialidades y descubre capacidades respondiendo a los cambios estructurales y organizativos como parte de la reorganización de las instituciones educativas. En síntesis se puede señalar por ambos autores Leithwood y Bass, que el nuevo liderazgo responde al nuevo contexto cultural en que se busca en que todos se

involucren, para ello Leithwood ha clasificado el ejercicio del liderazgo en cuatro características que toda organización debe emplear en los siguientes ámbitos:

- a) Propósitos (se refiere a la a los objetivos compartidos, a la toma de decisiones, y las expectativas al futuro)
- b) Personas con respecto (al apoyo individual, al estímulo intelectual, y el modelo de ejercicio profesional).
- c) Estructura (se refiere a la descentralización de responsabilidades y autonomía de los profesores)
- d) Cultura (esta busca promover una cultura propia y colaborativa).

### **1.3.2. Clima Organizacional**

Litwin y Stringer (1968), la percepción que se tiene del trabajo de los administradores y de los otros agentes y factores ambientales vitales sobre el comportamiento, actitudes, motivación, creencias y valores de los sujetos que se desempeñan en una organización dada. (p.182) Asimismo Brunet, (2011) afirmo y menciono que existe un dilema muy amplio respecto a la definición del clima con mayor precisión ya que son diferentes los factores que lo determinan. En tal sentido el clima de una organización puede estar asumido por una sola persona y su comportamiento puede afectar de manera positiva o negativa (p.16)

Chiavenato (2009) manifestó: que el clima organizacional está determinada por la percepción y experimentación de las personas que conforman dicha organización de las características y hechos ambientales que susciten y van a influir en su comportamiento. Es así que cualquier factor, hecho, suceso, va a influir en la motivación de distintas formas de los miembros de la organización (pp.260-261). Del mismo modo Castellano (2012) señaló que: el clima organizacional se va a dar de cómo los miembros perciben como está organizado, como se dan los procesos y como es el ambiente laboral. El nivel de satisfacción, compromiso y entusiasmo de cómo se desenvuelven los miembros de la organización va a depender del ambiente en cual se desenvuelvan (p.26)

Pavia (2014) indicó: que el clima organizacional hace mención a la percepción que tienen los participantes de una organización de cómo es el ambiente laboral donde desempeñan sus funciones. Este ambiente laboral va a determinar la motivación y satisfacción del trabajador. Confirmándose que si un

ambiente laboral es gratificante sus miembros aumentaran su rendimiento y compromiso mejorando la productividad y logro de los objetivos y metas (p.223).

Etkin (2007) manifestó; que el clima se genera dependiendo de cómo es la relación entre el individuo y la organización, el clima es la consecuencia de cómo se relacionan todos su actores y dependiendo de ello se verá reflejado el clima laboral deseado.

Chiang y Núñez (2010) mencionaron: que el clima organizacional es el influyente que actúa de manera significativa para quienes conforman el equipo de trabajo. Cuanto más agradable sea al clima organizacional, mejores serán los resultados de su labor, compromiso, responsabilidades y resultados que ayudaran a llegar y cumplir con las metas trazadas por quienes dirigen dicha organización (p.237) Así mismo para Griffin y Moorhead (2010) indicaron que: el clima organizacional se basa en como las personas perciben el ambiente de trabajo, a nivel individual cada sujeto percibe como los jefes o encargados administran la organización, como lo manejan y cuál es su comportamiento y actitudes antes diferentes situaciones. También se refiere a los vínculos que existen entre los subordinados, así como también la relación que pueda existir con los encargados para un desempeño laboral productivo (p.472).

Pintado (2011) señaló: que se entiende por clima laboral a las características, detalles, atributos y propiedades por lo general están establecidos e instalados por el ambiente de trabajo que son percibidas y experimentadas por todos aquellos quienes constituyen la institución y como inciden en su comportamiento y productividad (p. 310). Según Chiavenato (2011) definió: al clima de una organización que es armoniosa y productiva si se satisfacen los intereses y necesidades de cada individuo valorando sus potencialidades y elevando la productividad y es desfavorable cuando no se responde a esas necesidades. Esto quiere decir que el clima organizacional influye significativamente en las emociones y compromiso de las personas y viceversa (p.50)

### **Dimensiones de la variable Clima organizacional**

De acuerdo a Litwin y Stringer (1968) indicó las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, relaciones e identidad, a continuación se conceptualizan:

### **Dimensión 1: Estructura**

Litwin y Stringer (1968) Se refirió a la forma de cómo está organizado la empresa, como están agrupados, las funciones y la división de las responsabilidades, todas ellas en coordinación entre todos los niveles jerárquicos para llegar a las metas trazadas y los resultados sean positivos. Su fundamento esencial de esta dimensión del clima organizacional es como es su estructura organizativa según su realidad y necesidades (p.144). Y como toda organización además de su estructura es también fundamental establecer y cumplir con las normas de convivencia, compromisos, reglamentos internos, políticas y rutas de trabajo, las funciones específicas de cada miembro son fundamentales para propiciar un ambiente cálido de trabajo. Siendo los resultados positivos o negativos, van a depender de como el líder o responsable de la organización maneje y monitoree el cumplimiento de las reglas establecidas.

También podemos complementar que además de estar organizados y de dar el cumplimiento de las funciones es indispensable una comunicación clara para evitar malos entendidos, de igual manera para que se pueda detectar los errores que se puedan estar cometiendo, también reforzar y felicitar los buenos aportes y hechos que generan una mejor convivencia.

Pritchard y Karasick (1973) definió como: los lineamientos, políticas, reglamentos y funciones que mantiene cada organización las cuales repercuten en el desarrollo de las actividades como se han previsto (p. 48). Asimismo para Cornejo (2006) refirió lo siguiente: la solución de los conflictos, dificultades y problemas se van a solucionar dependiendo de cómo es dinámica institucional y como estos responden y actúan con el apoyo de todos sus miembros (p.123).

### **Dimensión 2: Responsabilidad**

Litwin y Stringer (1968) Tiene que ver como los empleados perciben la libertad que tienen en la toma de decisiones para el desempeño de su función. Esto quiere decir cada quien cumple su función específica y no se debe de necesitar un seguimiento constante del supervisor y siempre esperar que los jefes planteen la solución a los problemas. Deben de tener ese sentimiento y compromiso de sentirse sus propios jefes. Cada quien debe tener claro su función y ejecutarlo de la mejor manera sin hostigamiento del superior y asumir las consecuencias de su desenvolvimiento.

Según Jonás (2007) el ser humano es el único que puede asumir el valor de la responsabilidad. Solo los humanos podemos elegir entre las opciones que se nos presenten, asumir que esas decisiones tienen repercusiones. La responsabilidad es voluntaria en el ser humano y son las generaciones actuales que deben colaborar y preservar las condiciones necesarias para el futuro de las nuevas generaciones. (p.13)

### **Dimensión 3: Relaciones**

Litwin y Stringer (1968) la colaboración, el buen trato, el respeto son características esenciales que determinan en la forma como influyen en los resultados, así mismo estas características van a influir en cómo se darán las relaciones y el trato de todos los miembros, de igual manera se verán los efectos en el ambiente de trabajo (p.144). Para el autor Karasick (1973) lo definieron como: se percibe el ambiente laboral y el clima amical que puede haber entre todos los miembros de la organización, el cual es observable y perceptible, las buenas relaciones crean el ambiente adecuado de trabajo (p.48). Para Maslow (1954) las relaciones se dan cuando existen lazos de respeto, una comunicación asertiva y la cooperación de todos los miembros de la organización (p.77)

### **Dimensión 4: Identidad**

Litwin y Stringer (1968) Esta última dimensión se refiere al sentido de pertenencia que tienen los colaboradores hacia la organización. Esta característica indica que tan comprometidos se encuentran los empleados en relación a las metas establecidas de la organización y que tan orgullosos se sienten de pertenecer a dicha empresa. (p.144). Como señala Erikson (1974): la identidad es un proceso que implica la reflexión que tiene uno mismo de cómo se está comportando o que tan identificado se encuentra en el lugar donde se desempeña. Así también reflexiona de como los otros lo perciben y que tanto puede influir en su comportamiento. Y es así que como él es juzgado él corresponderá de la misma manera a los otros, sobre todo de aquellos a quienes el considera importantes. De igual manera para Maslow (1954) lo interpretó de la siguiente manera: la identidad de una persona se ve reflejada en su conducta aquella que está motivada por sus intereses de aceptación y autorrealización (p.77)

Chaves y Gilec. (2006) mencionó que: la identidad de una organización está dada por la manera como se manifiestan todos sus miembros, y eso se ve reflejado

en su actuar ante las situaciones problemáticas y como es que cada miembro lo resuelve, es aquí donde se connotan los rasgos y valores de la identidad. (p.112).

### **Teoría del Clima Organizacional**

La teoría del Clima Organizacional de Likert (1968) estableció que el desenvolvimiento, compromiso, y actitudes de los seguidores, subordinados o empleados depende de cómo los administrativos están organizados y de cómo se da el ambiente laboral. De cómo ellos perciben el trato, de cómo está organizado tanto a nivel personal como material; la infraestructura, los materiales, la tecnología y las funciones específicas de cada miembro. Tampoco se puede dejar de lado la remuneración y el reconocimiento. Ya que si eres un buen empleado eficiente es necesario el reconocimiento, valorización e incentivos por su entrega.

La teoría de Likert es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, porque busca un ambiente participativo y colaborativo de todos sus miembros para que se pueda trabajar con eficacia y eficiencia tanto de manera individual como grupal siempre con la motivación como herramienta de surgimiento.

En toda organización donde se empleen estrategias donde se conozca las necesidades e intereses de sus subordinados y que se aseguren la ejecución de las actividades programadas, tienen como resultado un rendimiento eficaz, y todo aquello como la satisfacción de los empleados, su productividad influye en la percepción del clima. De tal modo Likert estableció tres tipos de variables que describen las características propias de una organización y que se repercute en cómo los miembros lo perciben, de tal modo las variables de Likert son:

- Variables Causales: conocidas como variables independientes, esta nos permiten señalar como viene desarrollándose la organización, como está avanzando, cuales son los resultados que vienen alcanzando. para esta variable se mide como está organizado, es decir la estructura de la empresa, también la parte administrativa, la toma de decisiones, los objetivos y las actitudes.
- Variables Intermedias: están dirigidas a evaluar el estado interno de la organización, se evidencia en aspectos como: la comunicación que se da



entre todos los miembros, la motivación y el compromiso con la empresa, su rendimiento y la toma de decisiones en situaciones de riesgo.

- Variables Finales: estas se originan como resultado de la implicancia de las variables causales e intermedias, por ende están dirigidas a medir los resultados alcanzados por la empresa, como son: la productividad, ganancia y pérdida.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?

#### **Problema específico 4**

¿Cómo se relaciona la consideración individual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?

## **1.5. Justificación del estudio**

### **Justificación teórica**

Hoy en día se hace necesario detectar que tipo de liderazgo que tienen las instituciones educativas que determinan el clima laboral de toda la comunidad educativa, ya que el potencial humano es la base de toda institución pues en el caso que sea un ambiente óptimo con un líder eficaz permitirá un desarrollo eficiente, por el contrario si es un clima hostil, los objetivos y metas institucionales no se podrán cumplir.

### **Justificación práctica**

La importancia del presente estudio será de valioso aporte a las instituciones educativas, ya que ayudará a mejorar el clima organizacional y el trabajo transformacional en sus respectivas dimensiones en mejora de la calidad educativa y el cumplimiento de los objetivos.

### **Justificación metodológica**

La investigación en estudio se dio a través de un enfoque cuantitativo, y para responder a nuestros objetivos planteados se utilizó como técnica de estudio al cuestionario para la variable liderazgo transformacional asimismo para la segunda variable clima organizacional.

Por consiguiente se pasó al cumplimiento de los dos requisitos fundamentales previos a la aplicación a la población en estudio; que fueron: la validez y la confiabilidad. Ejecutados dichos pasos se prosiguió a la aplicación de una prueba piloto a 20 profesores de básica regular. Después de ello se continuó con la aplicación a la población en estudio con la finalidad de determinar la relación que existe entre ambas variables

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

## **Hipótesis específicas**

### **Hipótesis específica 1**

Existe relación entre la influencia idealizada con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

### **Hipótesis específica 2**

Existe relación entre la estimulación intelectual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación entre las motivaciones inspiracional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

### **Hipótesis específica 4**

Existe relación entre la consideración individual con el clima organizacional de las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación de la influencia idealizada con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación de la estimulación intelectual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación la motivación inspiracional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación de la consideración individual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de investigación**

### **Enfoque:**

El enfoque que se empleó en el presente estudio fue de enfoque cuantitativo. Para poder exponer el concepto de este tipo de enfoque; se toma la explicación del autor Muñoz (2011) el cual menciona que: para poder medir las variables en estudio de un determinado grupo o población se pueden emplear un conjunto de técnicas. Dichas técnicas de recolección de forma cuantitativa nos referimos a las encuestas y como técnicas de análisis cuantitativo tenemos a la estadística descriptiva o también conocida como inferencial (p. 3).

Según Hernández, Fernandez y Baptista (2014), se utiliza este enfoque porque: representa un conjunto de procesos, tiene una secuencia en la cual se recogen los datos empleando uno o más instrumentos de medición de variables con las mediciones obtenidas, siendo con frecuencia los métodos estadísticos, para determinar los resultados y probar hipótesis (pp. 16-17).

### **Método:**

Behar (2008), el método utilizado es el hipotético-deductivo ya que busca determinar la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas, ya que no se pueden comprobar directamente porque son enunciados generales y es a partir de los resultados: verdad o falsedad establecer las consecuencias deduciéndolas o estableciéndola directamente (p. 40).

### **Tipo de estudio:**

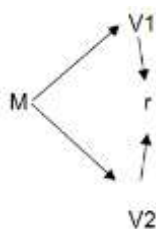
Carrasco (2009), la investigación es de tipo básica o sustantiva porque no tiene la intención de propósitos aplicativos inmediatos pues solo se intenta busca aumentar y ahondar el nivel de conocimientos científicos existentes acerca de los hechos y sucesos reales (p. 28).

### **Nivel de investigación:**

Méndez (2009), en tal sentido el estudio fue de nivel descriptivo, porque: se detectan las características del mundo en investigación, se identifican el tipo de conducta y actitudes de toda la población en estudio. Se determinan los hechos reales y se detecta y contrasta entre las variables en investigación (p. 231). Asimismo, el diseño fue correlacional, porque permite al investigador indagar y verificar la correlación de hechos y sucesos dados en la realidad que son las

variables. Para conocer su condición de dominio o carencia de ellas, buscan precisar el nivel de relación entre las variables que se estudia” (Carrasco, 2009, p. 73).

El gráfico que le corresponde al diseño seleccionado de nivel correlacional, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de la población

V1: Variable: Liderazgo transformacional

V2: Variable: Clima organizacional

r: Relación que existe entre dos variables

### **Diseño:**

El diseño de investigación fue no experimental, porque no se realizó manipulación intencional de las variables y en los que solo se detallan los sucesos en su espacio real con la finalidad de estudiarlos (Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p. 152).

### **Alcance:**

Fue transversal, ya que se estudia hechos y fenómenos de la realidad, en un momento establecido de tiempo (Carrasco, 2009, p. 72).

## **2.2. Variables, operacionalización**

Según Carrasco (2009), se define a una variable como: hechos o sucesos problemáticos de interés de investigación que exponen una colectividad de características, propiedades y atributos que sean visibles para ser analizados como

pueden ser a sujetos, grupos, aspectos sociales o naturales. (p. 219). En la presente investigación las variables son clima organizacional y compromiso organizacional.

### **Definición conceptual**

#### **Variable 1: Liderazgo transformacional**

Bass y Avolio (1994) definieron al Liderazgo transformacional, como la relación estrecha que existe entre el líder y su subordinado mejor llamado seguidor. Este proceso tiene la característica de que el líder es alguien carismático, que hace agradable el trato y los seguidores se identifican provocando en ellos imitar dichas actitudes y a seguirlo por su forma de ser. Además otra característica del líder transformacional es estimular de forma intelectual en sus subordinados o seguidores a que enfrenten los retos de forma eficaz y así también los motiva a cumplir con los objetivos propuestos ya que en equipo los resultados son los óptimos. Es así que en resumen, dichos autores mencionaron que el liderazgo transformacional no solo busca ser el líder, sino también guiar el trabajo de los demás con el ejemplo y respetando las individualidades de sus seguidores.

#### **Variable 2: Clima organizacional**

Litwin y Stringer (1968), la percepción que se tiene del trabajo de los administradores y de los otros agentes y factores ambientales vitales sobre el comportamiento, actitudes, motivación, creencias y valores de los sujetos que se desempeñan en una organización dada. (p.182)

### **Definición operacional**

De acuerdo a Carrasco (2009), la definición operacional es “aquella que permite observar y medir la manifestación empírica de las variables” (p. 220)

#### **Variable 1: Liderazgo transformacional**

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada con opciones de niveles respuesta tipo Likert “: Siempre= 5; Casi siempre =4; A veces=3; Casi nunca =2 y Nunca=1

Tabla 1

*Operacionalización de la variable: liderazgo transformacional*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rango
Influencia idealizada	Proyección imagen natural	1-06	Escala politomica de tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta: Siempre: 5 Casi siempre : 4 A veces : 3 Casi nunca : 2 Nunca : 1	Buena: 89-120 Regular: 57-89 Deficiente 24-56
Estimulación intelectual	Necesidades de los docentes	07-12		Buena: 89-120 Regular: 57-89 Deficiente 24-56
Motivación inspiracional	Proyecta modelo de comportamiento y expectativas	13-18		Buena: 89-120 Regular: 57-89 Deficiente 24-56
Consideración individual	Promoción de la creatividad e innovación	19-24		Buena: 89-120 Regular: 57-89 Deficiente 24-56



## Variable 2: Clima organizacional

Son las puntuaciones de tipo ordinal obtenidas a partir de la tipificación de las respuestas en las dimensiones: Estructura, Responsabilidad, Relaciones e Identidad en base a los 24 ítems con opciones de respuesta tipo Likert que a continuación de detalló: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Tabla 2

*Operacionalización de la variable clima organizacional.*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rango
<b>Estructura</b>	-Coordinación	1-06	Escala politómica de tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta:  Siempre: 5 Casi siempre : 4 A veces : 3 Casi nunca : 2 Nunca: 1	Buena:  89-120
		07-12		
		13-18		Regular:  57-89
		19-24		
<b>Responsabilidad</b>	-Normas			Deficiente  24-56
	Autonomía			
<b>Relaciones</b>	Toma de decisiones			
	Respeto			
<b>Identidad</b>	Colaboración			
	Pertenencia			
<b>Identidad</b>	Cumplimiento de objetivos			

### 2.3. Población

Según Carrasco (2009), población es: es el conjunto de todos los factores llamados (unidades de análisis) que conciernen al ambiente o espacio donde se desarrolla el trabajo de investigación. (p.237). En el presente trabajo de investigación la población en estudio estuvo conformado por los profesores de la básica regular de los niveles inicial, primaria y secundaria de los turnos mañana y tarde que pertenecen a las Instituciones Educativas Publicas de la Red 20, Ugel N° 02 de Los Olivos 2018. En la Tabla 3, se observa la distribución de la población de estudio:

Tabla 3.

*Distribución de la población de docentes, de la red 20 Ugel 02, Los Olivos*

Institución Educativa	Sub total
IEI N° 018 Okinawa	12
IE N° 2024 Alberto Fujimori	60
I.E Enrique Milla Ochoa	60
Total	132

*Nota:* Cuadro de asignación de personal de cada institución educativa (2018)

#### **Criterios de selección**

##### **Criterio de inclusión**

Todos los docentes de las instituciones educativas a investigar que pertenecen a la Red 20 de la ugel 02.

A todos los docentes nombrados y contratados.

A todos los docentes del turno mañana y tarde.

##### **Criterio de exclusión**

Todos los docentes que no pertenecen a la red 20 de la Ugel 02.

Todos los directivos, equipo técnico, padres de familia y estudiantes que no pertenecen.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnica:**

La técnica empleada fue la encuesta, en base que los datos fueron conseguidos a través de preguntas sencillas y claras a los docentes que conforman la población en estudio. (Carrasco, 2009).

### **Instrumento:**

El instrumento que se empleó para la obtención de los datos fue el cuestionario. Un cuestionario está constituido por un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El tema de las preguntas de un cuestionario puede ser tan diverso como los aspectos que se quiera investigar. Y específicamente, podemos mencionar dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas (Behar, 2008, p. 64).

Estos instrumentos se detallan a continuación:

### **Ficha Técnica: Cuestionario de Liderazgo transformacional**

Autor: Bass y Avolio (1994)

Adaptado: Br. Zaida Cruz Galván (2018)

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Aplicación: docentes

Evaluación: Evalúa la percepción de los docentes sobre liderazgo transformacional

Descripción: El instrumento consta de 24 ítems el cual los docentes deberán marcar en una escala de 5 niveles:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Consta de 4 dimensiones:

Influencia idealizada (6 ítems)

Estimulación intelectual (6 ítems)

Motivación inspiracional (6 ítems)

Consideración individual (6 ítems)

Calificación: se tendrá en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones.

Interpretación: para los resultados, se utilizará los siguientes baremos

Para interpretar los resultados, se utilizó la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 4

*Baremo del cuestionario: liderazgo transformacional*

Dimensiones	Deficiente	Regular	Bueno
Influencia idealizada	6-14	15-23	24-30
Estimulación intelectual	6-14	15-23	24-30
Motivación aspiracional	6-14	15-23	24-30
Consideración individual	6-14	15-23	24-30
Liderazgo transformacional	24-56	57-89	89-120

### **Ficha Técnica: Cuestionario clima organizacional**

Autor: Litwin & Stringer (1968)

Adaptado: Br. Zaida Cruz Galván 2018

Administración: Individual y grupal

Duración: 15 minutos

Aplicación: docentes

Evaluación: Evalúa la percepción de los docentes sobre el clima organizacional.

Descripción: El instrumento consta de 24 ítems el cual los docentes deberán marcar en una escala de 5 niveles:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Consta de 4 dimensiones:

Estructura: (06 ítems)

Responsabilidad: (06 ítems)

Relaciones: (06 ítems)

Identidad: (06 ítems)

Calificación: se tendrá en cuenta una suma simple del valor asignado a cada ítem por variable y dimensiones.

Interpretación: para los resultados, se utilizará los siguientes baremos

Para interpretar los resultados, se utilizó la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 5

*Baremo del cuestionario: clima organizacional*

<b>Dimensiones</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
Estructura	6-14	15-23	24-30
Responsabilidad	6-14	15-23	24-30
Relaciones	6-14	15-23	24-30
Identidad	6-14	15-23	24-30
Clima organizacional	24-56	57-89	89-120

### **Validez de los instrumentos:**

Validez es el rango en que un instrumento en legitimidad mide la variable que se busca apreciar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200). En este caso, se optó por la validez de contenido, que es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 201).

Se hizo la validez de contenido a través de un juicio de expertos. De este modo, los instrumentos fueron sometidos a tres expertos en el tema a fin de que valoren pertinencia, claridad y precisión en los contenidos desarrollados en cada ítem.

En la tabla 6 se observa que los expertos distinguen en consenso que los cuestionarios presentados son suficientes y es aplicable, ya que no señalaron observación alguna.

Tabla 6

*Validez de los instrumentos: estilos de liderazgo y clima organizacional*

Expertos	Opinión
Dr. Ulises Córdova García	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Noel Alcas Zapata	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Segundo Pérez Saavedra	Hay suficiencia y es aplicable

*Nota:* certificado de validez (2018) (ver anexo pág. 101)

### **Confiabilidad:**

De acuerdo con Ruiz (2012), la confiabilidad es “la magnitud en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en base a los rangos obtenidos en su medición. (p. 44).

Tabla 7

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

*Nota:* Tomado de Ruiz 2012 pág. 44

Como se observa en la tabla 7 nos permite analizar los resultados de la prueba Alfa de Cronbach para cada una de las variables en estudio y sus correspondientes dimensiones.

La confiabilidad fue determinada mediante el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue calculado mediante los resultados obtenidos tras la aplicación a una muestra piloto a 20 docentes similares a la población de estudio. Para fijar la

regla de valoración se consideró lo expuesto Ruiz 2012), quien señala que un coeficiente por arriba de 0,75 revela que el instrumento es confiable. En la siguiente tabla se muestran los resultados obtenidos:

.Tabla 8

<i>Coeficiente de confiabilidad de medición de las dos variables</i>		
	Alfa de Crombach	N de elementos
Cuestionario de liderazgo transformacional	0,947	24
Cuestionario de clima organizacional	0,967	24

Según los resultados podemos observar que los Coeficientes de fiabilidad son de 0,947 y 0,967. En razón a ello se concluye que los cuestionarios tienen una muy alta confiabilidad

## 2.5. Métodos de análisis de datos

### Análisis descriptivo

Se realizó una estadística descriptiva, el cual consiste en ordenar, reunir, aminorar y expresar de manera gráfica los datos obtenidos en una muestra. (Elorza, 2000, p.31). En el presente trabajo de investigación se realizó mediante tablas y frecuencias, lo cual permitirá visualizar el comportamiento de las variables en su espacio real.

### Análisis inferencial

La estadística inferencial se aplica en este trabajo de investigación por medio de las pruebas de hipótesis, en el cual “se establece una hipótesis con respecto al valor de las características de los parámetros con la información generada en una muestra. Si la evidencia no es consistente con la hipótesis propuesta, ésta se rechaza” (Elorza, 2000, p. 335)

Para esta finalidad se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, dado que se contó

con datos de tipo ordinal. Además las variables son cualitativas o categóricas y es no paramétrica.

Los resultados que se obtuvieron después del procesamiento estadístico de los datos fueron representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente formula y tabla de valores.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 9

*Valores de la correlación Rho de Spearman*

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

*Nota: Hernández, et al. (2014, p. 305). Metodología de la investigación científica.*

La regla de decisión para contrastar las hipótesis fue:

Si,  $p > 0.05$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ )

Si,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la Hipótesis Nula ( $H_0$ ).

Todos estos cálculos fueron realizados con el programa estadístico SPSS v 21.

## 2.6. Aspectos éticos

De acuerdo con la naturaleza de la investigación se tomó en consideración los aspectos éticos como es el consentimiento informado, es decir con el permiso correspondiente de la institución educativa a través del director y la participación



voluntaria de cada docente. Se aplicarán los dos instrumentos. Asimismo, se mantendrá la discrecionalidad de las encuestas respondidas por los docentes y el respeto en todo momento antes, durante y después del proceso; manteniendo los datos en absoluta reserva, sin intentar juzgar dichas percepciones.

### **III. Resultados**

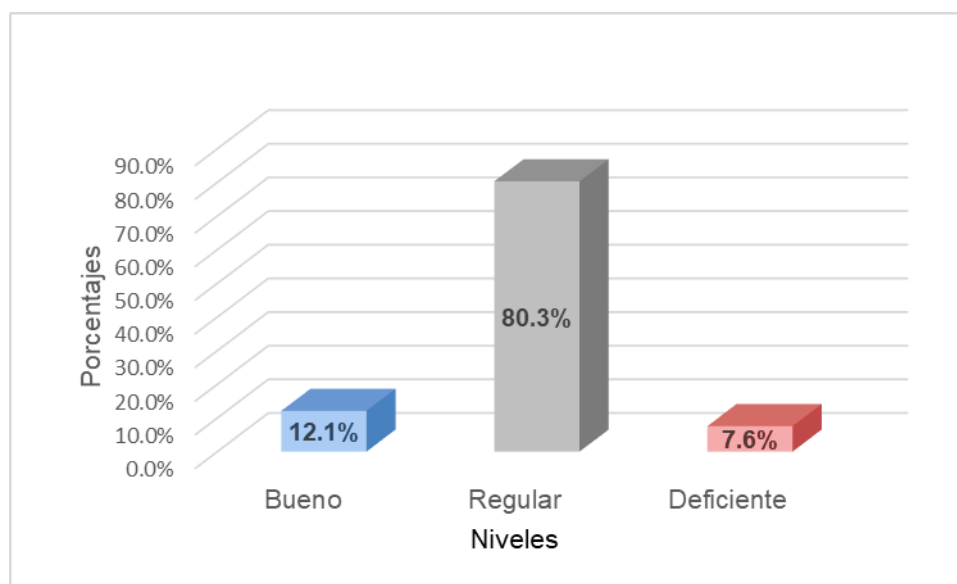
### 3.1. Análisis descriptivo

#### 3.1.1. Descripción de la variable: Liderazgo transformacional

Tabla 10

*Descripción de los niveles de la variable Liderazgo transformacional*

Liderazgo transformacional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	16	12.1%
Regular	106	80.3%
Deficiente	10	7.6%
Total	132	100.0%



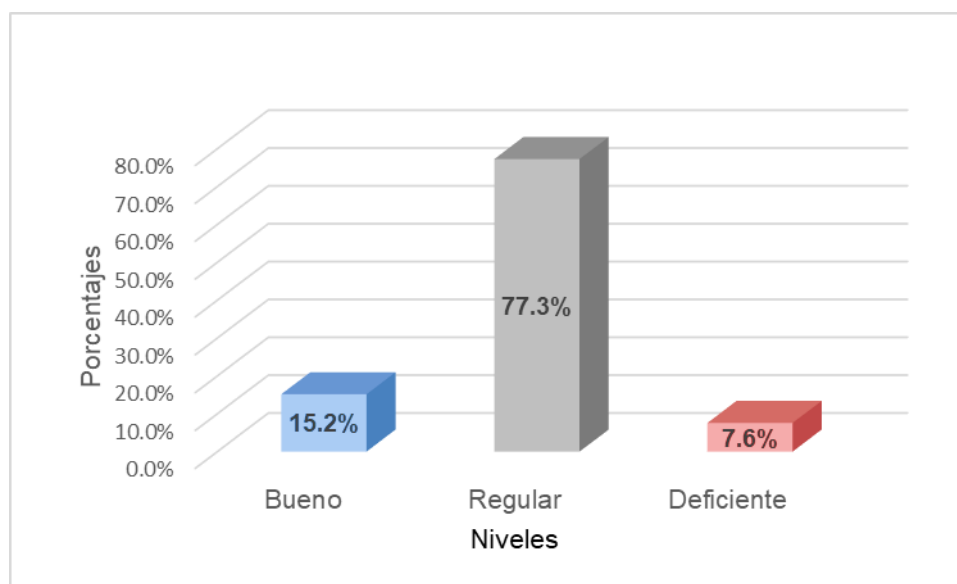
*Figura 1.* Descripción de los niveles de la variable Liderazgo transformacional.

En la tabla 10 y figura 1, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre liderazgo transformacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 7,6% que corresponde a 10 docentes perciben que el nivel del liderazgo transformacional es “deficiente”, el 80,3% que corresponde a 106 docentes perciben un nivel “regular” y el 12,1% que corresponde a 16 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 11

*Descripción de los niveles de Influencia idealizada*

Influencia idealizada	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	20	15.2%
Regular	102	77.3%
Deficiente	10	7.6%
Total	132	100.0%

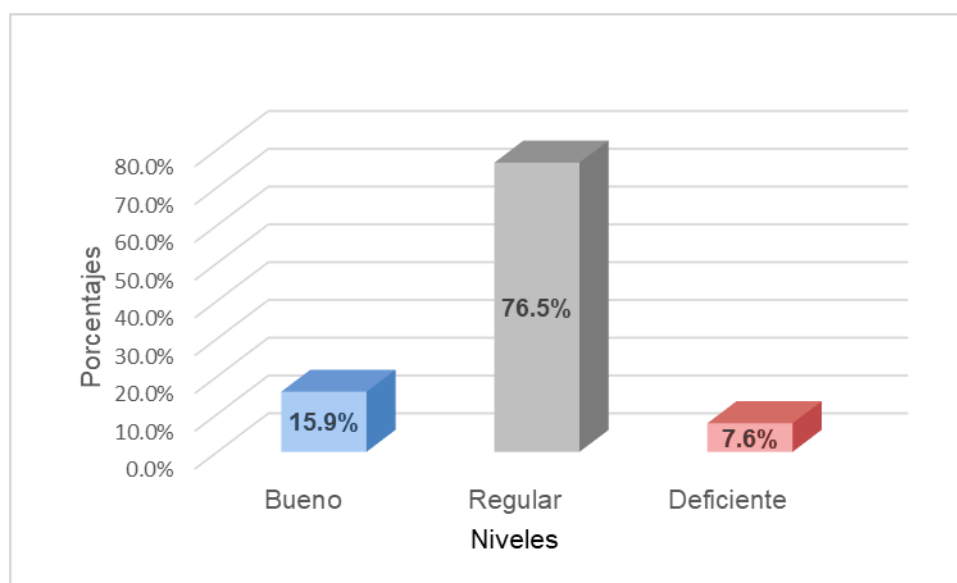
*Figura 2. Descripción de los niveles de Influencia idealizada.*

En la tabla 11 y figura 2, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la influencia idealizada en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 7,6% que corresponde a 10 docentes perciben que el nivel de la influencia idealizada es “deficiente”, el 77,3% que corresponde a 102 docentes perciben un nivel “regular” y el 15,2% que corresponde a 20 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 12

*Descripción de los niveles de Estimulación intelectual*

Estimulación intelectual	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	21	15.9%
Regular	101	76.5%
Deficiente	10	7.6%
Total	132	100.0%

*Figura 3. Descripción de los niveles de Estimulación intelectual.*

En la tabla 12 y figura 3, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la estimulación intelectual en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 7,6% que corresponde a 10 docentes perciben que el nivel de la estimulación intelectual es “deficiente”, el 76,5% que corresponde a 101 docentes perciben un nivel “regular” y el 15,9% que corresponde a 21 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 13

*Descripción de los niveles de Motivación inspiracional*

Motivación inspiracional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	16	12.1%
Regular	101	76.5%
Deficiente	15	11.4%
Total	132	100.0%

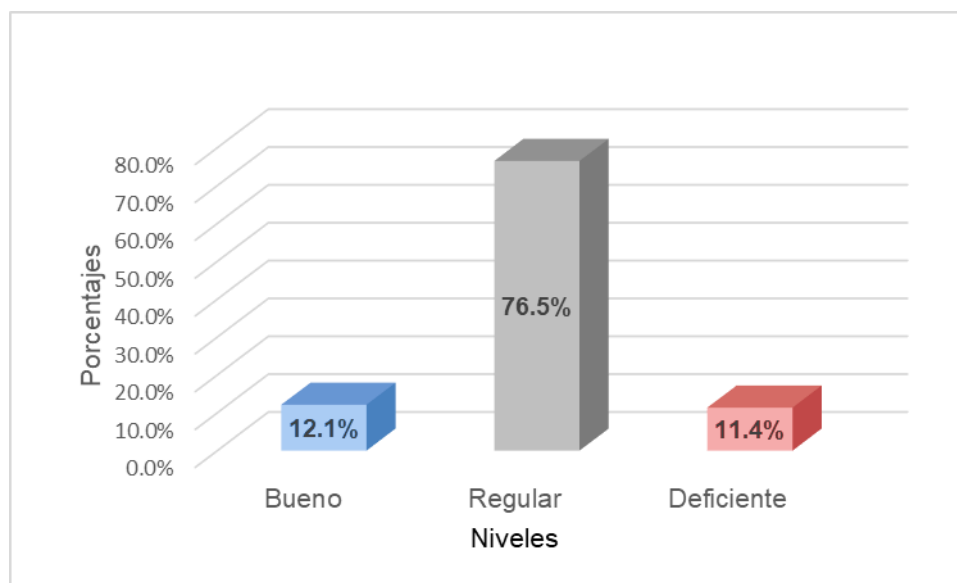


Figura 4. Descripción de los niveles de Motivación inspiracional.

En la tabla 13 y figura 4, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la motivación inspiracional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 11,4% que corresponde a 15 docentes perciben que el nivel de la motivación inspiracional es “deficiente”, el 76,5% que corresponde a 101 docentes perciben un nivel “regular” y el 12,1% que corresponde a 16 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 14

*Descripción de los niveles de Consideración individual*

Consideración individual	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	20	15.2%
Regular	78	59.1%
Deficiente	34	25.8%
Total	132	100.0%

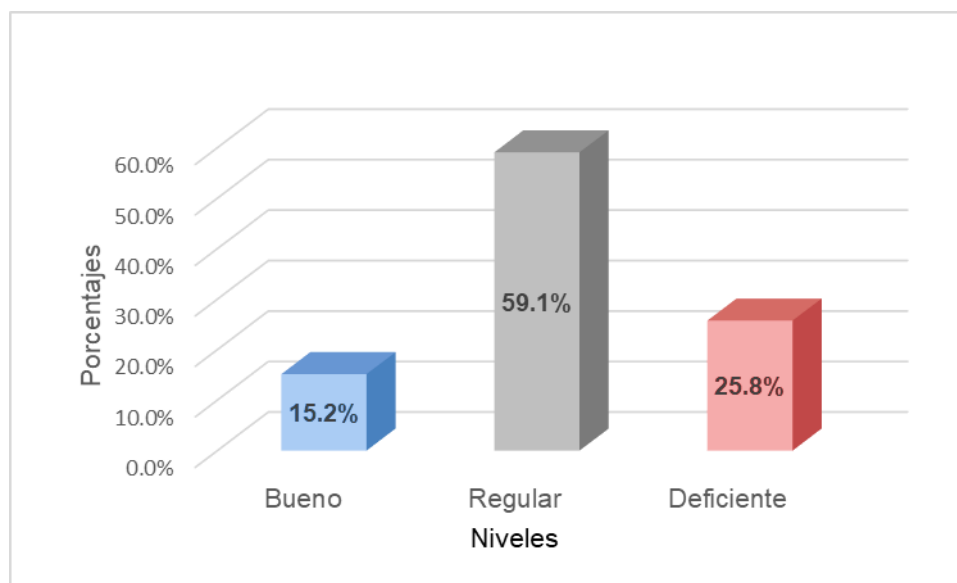


Figura 5. Descripción de los niveles de Consideración individual.

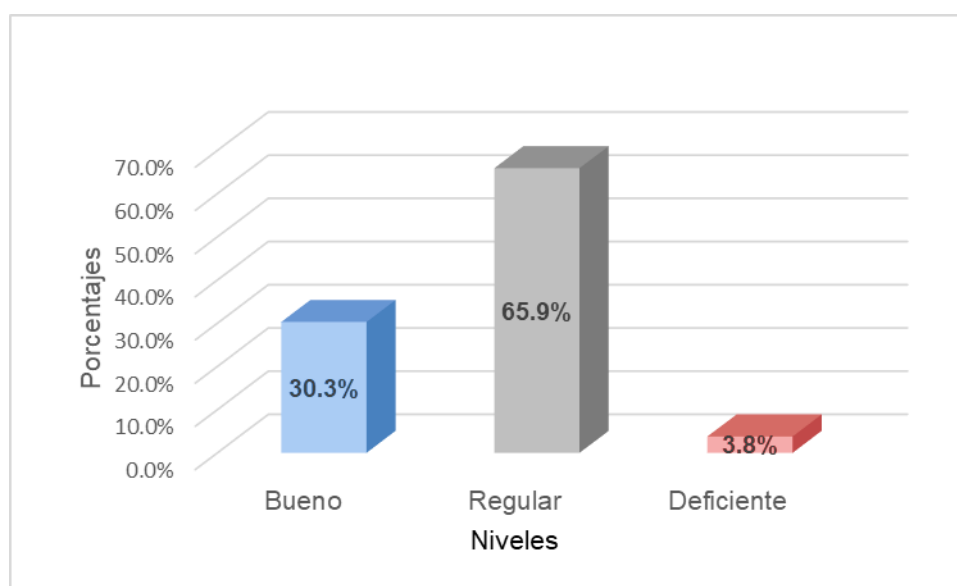
En la tabla 14 y figura 5, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la consideración individual en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 25,8% que corresponde a 34 docentes perciben que el nivel de la consideración individual es “deficiente”, el 59,1% que corresponde a 78 docentes perciben un nivel “regular” y el 15,2% que corresponde a 20 docentes perciben un nivel “bueno”.

### 3.1.2. Descripción de la variable: Clima organizacional

Tabla 15

*Descripción de los niveles la variable Clima organizacional*

Clima organizacional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	40	30.3%
Regular	87	65.9%
Deficiente	5	3.8%
Total	132	100.0%



*Figura 6. Descripción de los niveles de la variable Clima organizacional.*

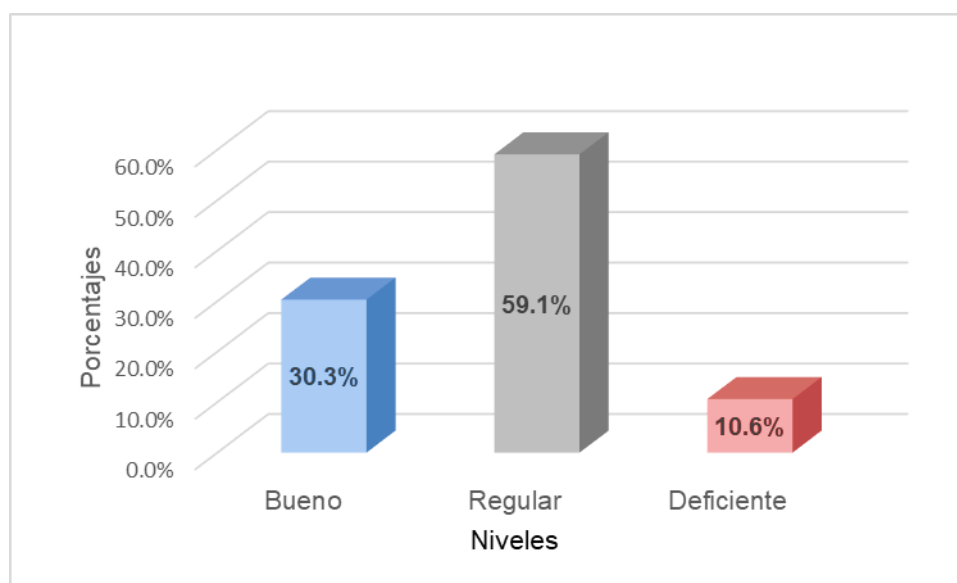
En la tabla 15 y figura 6, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 3,8% que corresponde a 5 docentes perciben que el nivel del clima organizacional es “deficiente”, el 65,9% que corresponde a 87 docentes perciben un nivel “regular” y el 30,3% que corresponde a 40 docentes perciben un nivel “bueno”.



Tabla 16

*Descripción de los niveles de Estructura*

Estructura	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	40	30.3%
Regular	78	59.1%
Deficiente	14	10.6%
Total	132	100.0%

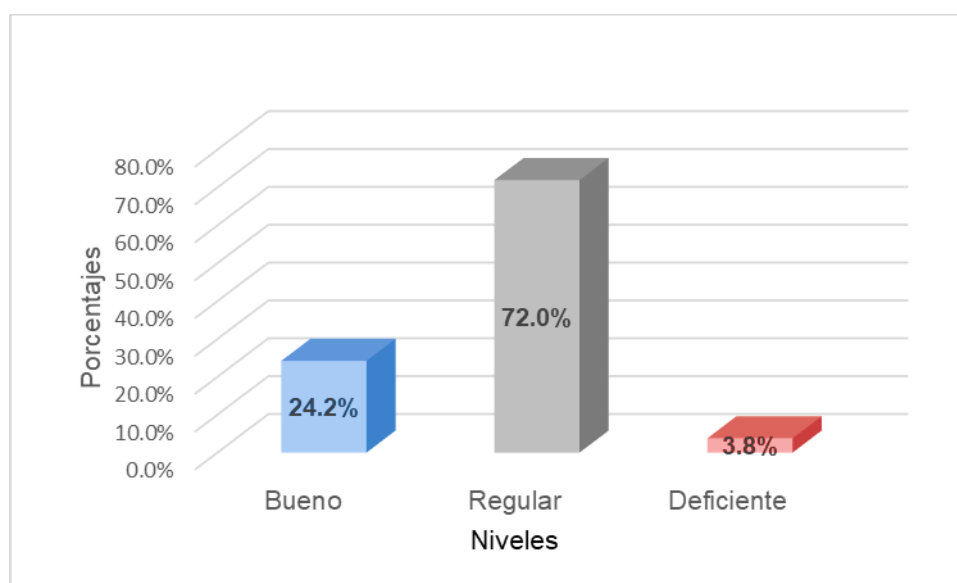
*Figura 7. Descripción de los niveles de Estructura.*

En la tabla 16 y figura 7, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre estructura en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 10,6% que corresponde a 14 docentes perciben que el nivel de la estructura es “deficiente”, el 59,1% que corresponde a 78 docentes perciben un nivel “regular” y el 30,3% que corresponde a 40 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 17

*Descripción de los niveles de Responsabilidad*

Responsabilidad	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	32	24.2%
Regular	95	72.0%
Deficiente	5	3.8%
Total	132	100.0%

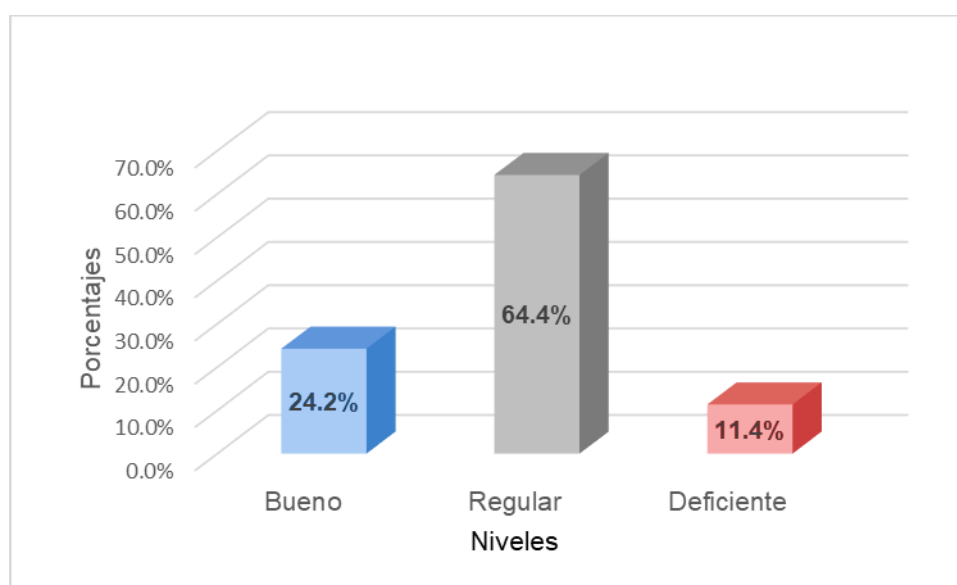
*Figura 8. Descripción de los niveles de Responsabilidad.*

En la tabla 17 y figura 8, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre responsabilidad en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 3,8% que corresponde a 5 docentes perciben que el nivel de la inclusión educativa es “deficiente”, el 72,0% que corresponde a 95 docentes perciben un nivel “regular” y el 24,2% que corresponde a 32 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 18

*Descripción de los niveles de Relaciones*

Relaciones	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	32	24.2%
Regular	85	64.4%
Deficiente	15	11.4%
Total	132	100.0%

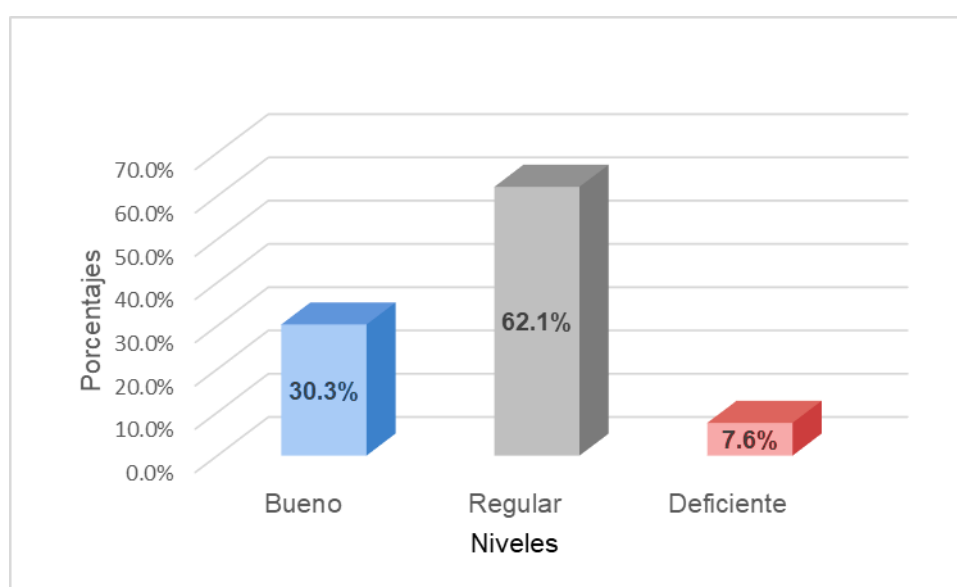
*Figura 9. Descripción de los niveles de Relaciones.*

En la tabla 18 y figura 9, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre relaciones en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 11,4% que corresponde a 15 docentes perciben que el nivel de relaciones es “deficiente”, el 64,4% que corresponde a 85 docentes perciben un nivel “regular” y el 24,2% que corresponde a 32 docentes perciben un nivel “bueno”.

Tabla 19

*Descripción de los niveles de Identidad*

Identidad	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	40	30.3%
Regular	82	62.1%
Deficiente	10	7.6%
Total	132	100.0%

*Figura 10. Descripción de los niveles de Identidad.*

En la tabla 19 y figura 10, referidas a la percepción que tiene los docentes sobre Identidad en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 7,6% que corresponde a 10 docentes perciben que el nivel de la Identidad es “deficiente”, el 62,1% que corresponde a 82 docentes perciben un nivel “regular” y el 30,3% que corresponde a 40 docentes perciben un nivel “bueno”.

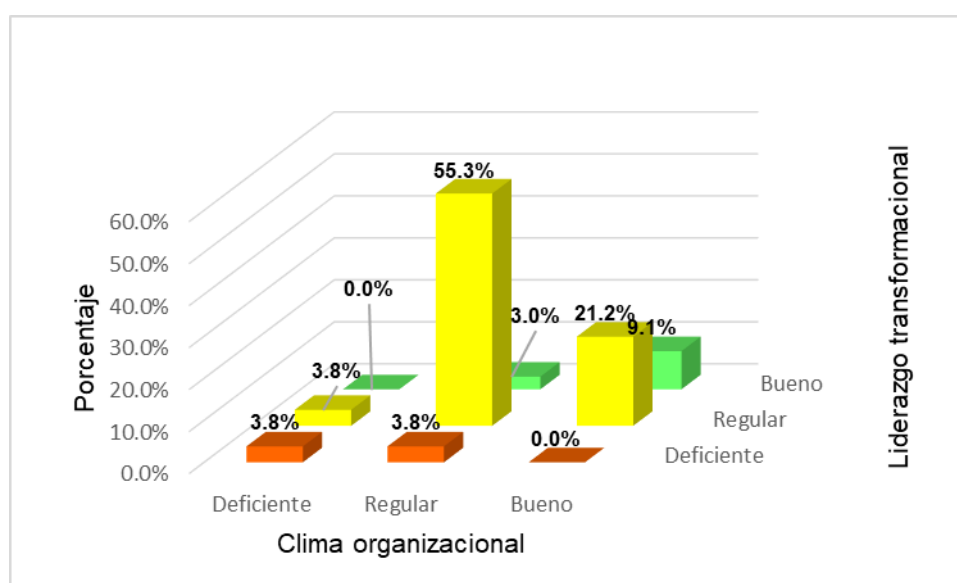
### 3.2. Análisis de contingencia

#### 3.2.1. Análisis de contingencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional

Tabla 20

*Análisis de contingencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional*

			Clima organizacional			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	5	5	0	10
		% del total	3.8%	3.8%	0.0%	7.6%
	Regular	Recuento	5	73	28	106
		% del total	3.8%	55.3%	21.2%	80.3%
	Bueno	Recuento	0	4	12	16
		% del total	0.0%	3.0%	9.1%	12.1%
Total	Recuento	10	82	40	132	
	% del total	7.6%	62.1%	30.3%	100.0%	



*Figura 11. Análisis de contingencia entre liderazgo transformacional y clima organizacional (Excel 2018).*

De acuerdo a la tabla 20 y figura 11, se aprecia que existe un grupo representativo del 55,3% de docentes que percibieron un liderazgo de nivel regular y a la vez percibieron un clima organizacional en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 21,2% percibieron al liderazgo transformacional en nivel regular.

### 3.2.2. Análisis de contingencia entre influencia idealizada y clima organizacional

Tabla 21

*Análisis de contingencia entre influencia idealizada y clima organizacional*

			Clima organizacional			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Influencia idealizada	Deficiente	Recuento	5	5	0	10
		% del total	3.8%	3.8%	0.0%	7.6%
	Regular	Recuento	5	69	28	102
		% del total	3.8%	52.3%	21.2%	77.3%
	Bueno	Recuento	0	8	12	20
		% del total	0.0%	6.1%	9.1%	15.2%
Total	Recuento		10	82	40	132
	% del total		7.6%	62.1%	30.3%	100.0%

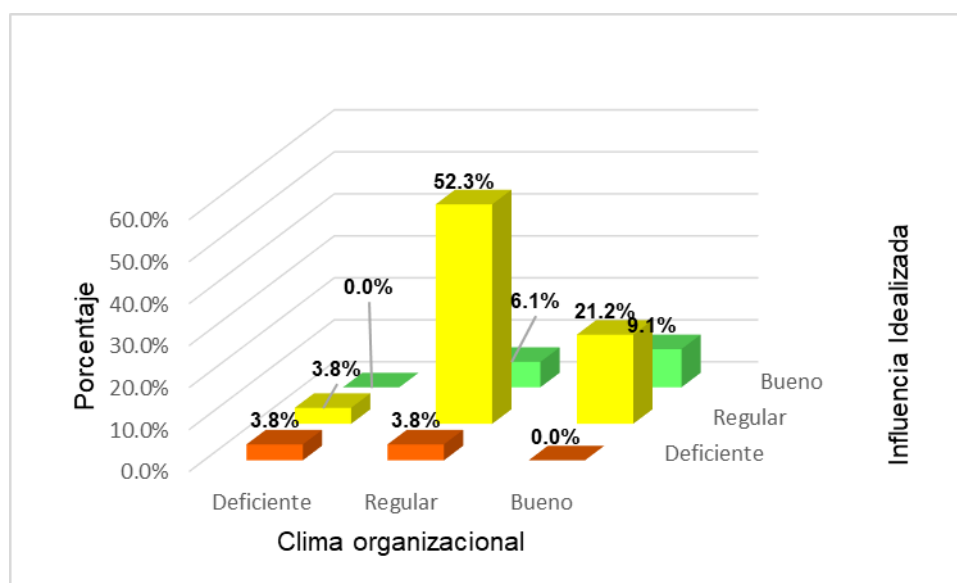


Figura 12. Análisis de contingencia entre influencia idealizada y clima organizacional (Excel 2018).

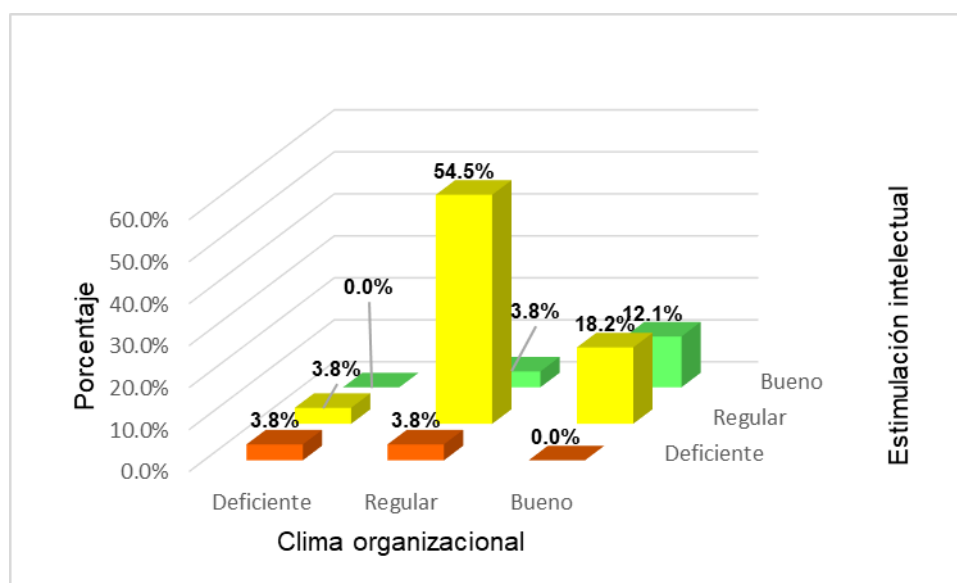
De acuerdo a la tabla 21 y figura 12, se aprecia que existe un grupo representativo del 52,3% de docentes que percibieron una influencia idealizada de nivel regular y a la vez percibieron un clima organizacional en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 21,2% percibieron la influencia idealizada en nivel regular.

### 3.2.3. Análisis de contingencia entre estimulación intelectual y clima organizacional

Tabla 22

*Análisis de contingencia entre estimulación intelectual y clima organizacional*

			Clima organizacional			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Estimulación intelectual	Deficiente	Recuento	5	5	0	10
		% del total	3.8%	3.8%	0.0%	7.6%
	Regular	Recuento	5	72	24	101
		% del total	3.8%	54.5%	18.2%	76.5%
	Bueno	Recuento	0	5	16	21
		% del total	0.0%	3.8%	12.1%	15.9%
Total	Recuento		10	82	40	132
	% del total		7.6%	62.1%	30.3%	100.0%



*Figura 13. Análisis de contingencia entre estimulación intelectual y clima organizacional (Excel 2018).*

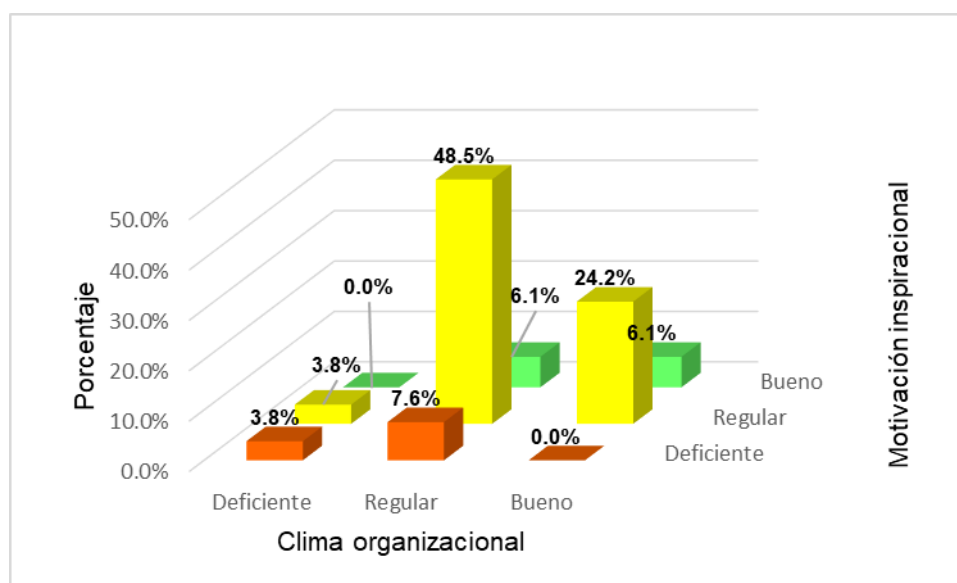
De acuerdo a la tabla 22 y figura 13, se aprecia que existe un grupo representativo del 54,5% de docentes que percibieron una estimulación intelectual de nivel regular y a la vez percibieron un clima organizacional en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 18,2% percibieron la estimulación intelectual en nivel regular.

### 3.2.4. Análisis de contingencia entre motivación inspiracional y clima organizacional

Tabla 23

*Análisis de contingencia entre motivación inspiracional y clima organizacional*

			Clima organizacional			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Motivación inspiracional	Deficiente	Recuento	5	10	0	15
		% del total	3.8%	7.6%	0.0%	11.4%
	Regular	Recuento	5	64	32	101
		% del total	3.8%	48.5%	24.2%	76.5%
	Bueno	Recuento	0	8	8	16
		% del total	0.0%	6.1%	6.1%	12.1%
Total	Recuento		10	82	40	132
	% del total		7.6%	62.1%	30.3%	100.0%



*Figura 14. Análisis de contingencia entre motivación inspiracional y clima organizacional (Excel 2018).*

De acuerdo a la tabla 23 y figura 14, se aprecia que existe un grupo representativo del 48,5% de docentes que percibieron una motivación inspiracional de nivel regular y a la vez percibieron un clima organizacional en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 24,2% percibieron la motivación inspiracional en nivel regular.

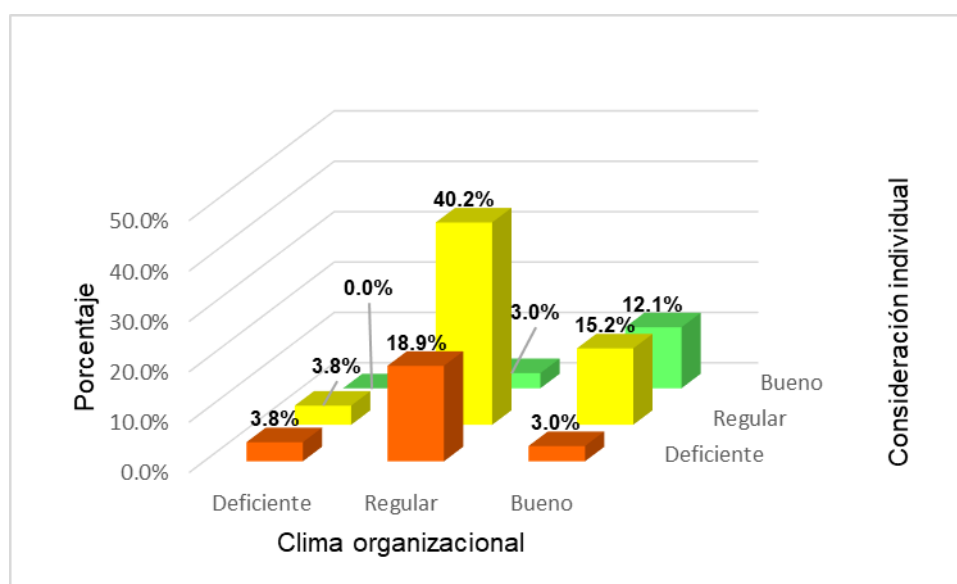


### 3.2.5. Análisis de contingencia entre consideración individual y clima organizacional

Tabla 24

*Análisis de contingencia entre consideración individual y clima organizacional*

			Clima organizacional			Total
			Deficiente	Regular	Bueno	
Consideración individual	Deficiente	Recuento	5	25	4	34
		% del total	3.8%	18.9%	3.0%	25.8%
	Regular	Recuento	5	53	20	78
		% del total	3.8%	40.2%	15.2%	59.1%
	Bueno	Recuento	0	4	16	20
		% del total	0.0%	3.0%	12.1%	15.2%
Total	Recuento		10	82	40	132
	% del total		7.6%	62.1%	30.3%	100.0%



*Figura 15. Análisis de contingencia entre motivación inspiracional y clima organizacional (Excel 2018).*

De acuerdo a la tabla 24 y figura 15, se aprecia que existe un grupo representativo del 40,2% de docentes que percibieron una consideración individual de nivel regular y a la vez percibieron un clima organizacional en nivel regular. Asimismo, cabe señalar que el 15,2% percibieron la consideración individual en nivel regular.

### 3.3. Contrastación de hipótesis

Para determinar la validez de las hipótesis, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que este estadístico es coherente cuando se trata de determinar la relaciones entre variables cualitativas, que es el caso de la presente investigación. Para la contrastación de la hipótesis de la investigación, se consideró el nivel de confianza del 95% (nivel de significancia  $\alpha = 5\% = 0,05$ ).

#### 3.3.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Ha: Existe relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Tabla 25

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Liderazgo transformacional y Clima organizacional*

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,857**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,857**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 25 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,857$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Existe relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de liderazgo transformacional, mayor nivel de clima organizacional Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

### 3.3.2 Hipótesis específicas

#### Hipótesis específica 1

Ho1: No existe relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Ha1: Existe relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Tabla 26

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la influencia idealizada y el clima organizacional.*

Correlaciones			Influencia idealizada	Clima organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1.000	,671**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,671**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 26 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva considerable entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,671$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa Ha; “Existe relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de influencia idealizada, mayor nivel de clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

#### Hipótesis específica 2

Ho2: No existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Ha2: Existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Tabla 27

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la estimulación intelectual y el clima organizacional.*

Correlaciones			Estimulación intelectual	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente de correlación	1.000	,777**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,777**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 27 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,777$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de estimulación intelectual, mayor nivel de clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

### Hipótesis específica 3

$H_{03}$ : No existe relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

$H_{a3}$ : Existe relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Tabla 28

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la motivación inspiracional y el clima organizacional.*

Correlaciones			Motivación inspiracional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coeficiente de correlación	1.000	,771**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,771**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 28 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,771$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación inspiracional, mayor nivel de clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

#### **Hipótesis específica 4**

$H_{04}$ : No existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

$H_{a4}$ : Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

Tabla 29

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la consideración individual y el clima organizacional.*

Correlaciones			Consideración individual	Clima organizacional
Rho de Spearman	Consideración individual	Coeficiente de correlación	1.000	,778**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,778**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 29 muestra una correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de ( $\rho = 0,778$ ); y significativa ( $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$ ); por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de consideración individual, mayor nivel de clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos.

## **IV. Discusión**

En referencia a la hipótesis general el nivel de correlación fue 0,857) con un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , donde se ha observado que los resultados descriptivos de la población estuvieron referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la variables liderazgo transformacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 7,6% que corresponde a 10 docentes perciben que el nivel del liderazgo transformacional es “deficiente”, el 80,3% que corresponde a 106 docentes perciben un nivel “regular” y el 12,1% que corresponde a 16 docentes perciben un nivel “bueno”. Y en la variable clima organizacional se observó que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 3,8% que corresponde a 5 docentes perciben que el nivel del clima organizacional es “deficiente”, el 65,9% que corresponde a 87 docentes perciben un nivel “regular” y el 30,3% que corresponde a 40 docentes perciben un nivel “bueno”. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional de Romero (2018) donde existió una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Red Educativa N° 14, Puente Piedra; se obtuvo un coeficiente de correlación de ( $r_s = 0,734$ ,  $p = .000$ ) interpretándose como correlacional positiva considerable, rechazándose la hipótesis nula; asimismo, dicha información se sustenta con Robbins (2013) donde afirmó que: el liderazgo es una habilidad que se tiene para influir en el grupo con un objetivo propuesto. Es la fuente necesaria de toda organización (p. 369). De igual manera Pintado (2011) Se entiende por clima laboral al conjunto de habilidades atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta (p. 310).

En referencia a la hipótesis específica 1, la correlación de Rho de Spearman es positiva considerable entre las variables en estudio de 0,671; y significativa de  $0,000 < 0,05$  en la cual se ha observado sobre la influencia idealizada en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 7,6% que corresponde a 10 docentes perciben que el nivel de la influencia idealizada es “deficiente”, el 77,3% que corresponde a 102 docentes perciben un nivel “regular” y el 15,2% que



corresponde a 20 docentes perciben un nivel “bueno”. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional de Paredes (2018) en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, apreciándose que de los 100 docentes el 16% perciben que el nivel es deficiente en cuanto al nivel de influencia idealizada, mientras que el 43% percibe que el nivel es regular y el 41% percibe que el nivel influencia idealizada en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente. De los resultados en conjunto se tiene que el nivel del uso de influencia idealizada en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente. Dicha información se sustenta con lo mencionado por Huici, et al. (2012), Donde afirmó que: a la influencia idealizada en dos formas: la primera a nivel atribuida que quiere decir que los que asumen la responsabilidad de líderes son personas que son respetadas, admiradas y consiguen la confianza de todos sus seguidores mientras que la influencia idealizada en el nivel de conducta además de parecerse a la primera definición también se le suma comportamientos más definidos y específicos (p. 196)

En referencia en la hipótesis específica 2, la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de 0,777; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; se ha observado en base a la percepción que tienen los docentes sobre la estimulación intelectual en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 7,6% que corresponde a 10 docentes perciben que el nivel de la estimulación intelectual es “deficiente”, el 76,5% que corresponde a 101 docentes perciben un nivel “regular” y el 15,9% que corresponde a 21 docentes perciben un nivel “bueno”. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional de Paredes (2018) donde se aprecian los resultados generales del nivel de estimulación intelectual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, apreciándose que el 11 % perciben que el nivel es deficiente en cuanto a la estimulación intelectual, mientras que el 58% percibe que el nivel de uso es regular y el 31% percibe que el nivel uso de estimulación intelectual de directores en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente. De los resultados en conjunto se tiene que el nivel del uso de estimulación intelectual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es regular. Dicha información se sustenta con lo mencionado por Ramos (2005) quien definió a la estimulación intelectual de la

siguiente manera: es aquella que la función principal asumida por el líder es motivar a sus seguidores a reflexionar de cómo se están enfrentando a los problemas, de hacerles ver las consecuencias de sus acciones es así que les da la visión de resolver los conflictos con soluciones innovadoras, creativas, creando nuevas ideas y soluciones más eficaces que promuevan la racionalización de los conflictos (p. 87).

En referencia en la hipótesis específica 3, la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de 0,771; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; en referencia a la percepción que tienen los docentes sobre la motivación inspiracional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 11,4% que corresponde a 15 docentes perciben que el nivel de la motivación inspiracional es “deficiente”, el 76,5% que corresponde a 101 docentes perciben un nivel “regular” y el 12,1% que corresponde a 16 docentes perciben un nivel “bueno”. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional de Paredes (2018) se aprecian que los resultados generales de los niveles motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, que el 16% perciben que el nivel es deficiente, mientras que el 39% percibe que el nivel es regular y el 45% percibe que el nivel de motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente. De los resultados en conjunto se tiene que el nivel del uso de motivación inspiracional en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente. Dicha información se sustenta con lo mencionado por Estrada (2014) escribió en su artículo Como motivar a tu equipo que “el objetivo final del líder es el de generar una influencia en su equipo para obtener resultados”, es decir el líder debe, guiar, incentivar, orientar a sus seguidores, para que, el éxito de la gestión sea de todo el equipo y de esa manera cumplir con todos los proyectos establecidos (p.29)

En referencia en la hipótesis específica 4, la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte entre las variables en estudio de 0,778; y significativa  $0,000 < 0,05$  referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la consideración individual en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos, se observa que del 100% de la población correspondiente a 132 docentes encuestados; el 25,8% que corresponde a 34 docentes perciben que el nivel de la

consideración individual es “deficiente”, el 59,1% que corresponde a 78 docentes perciben un nivel “regular” y el 15,2% que corresponde a 20 docentes perciben un nivel “bueno”. Estos datos guardan relación con el trabajo previo nacional de Paredes (2018) donde se aprecian los resultados generales del nivel de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo, apreciándose que el 19% perciben que el nivel es deficiente, el 46% percibe que el nivel es regular y el 35% percibe que el nivel de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es eficiente. De los resultados en conjunto se tiene que el nivel de consideración individual en instituciones educativas del distrito de Carabayllo es regular. . Dicha información se sustenta con lo mencionado por Lethwood, Mascall y Strauss (2009) donde indicaron que el: el líder transformador atiende de manera individual a cada uno de sus seguidores, detectando sus fortalezas y potencialidades según su desenvolvimiento, buscando cumplir con las metas propuestas (p. 67)

## **V. Conclusiones**

**Primera:** Respecto al objetivo general se comprobó que entre el liderazgo transformacional según la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte de 0,857; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de liderazgo transformacional, mayor nivel de clima organizacional Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

**Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, se comprobó que entre la influencia idealizada según la correlación de Rho de Spearman positiva considerable de 0,671; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la influencia idealizada y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de influencia idealizada, mayor nivel de clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

**Tercera:** Respecto al objetivo específico 2, se comprobó que entre la estimulación intelectual según la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte de 0,777; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la estimulación intelectual y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de estimulación intelectual, mayor nivel de clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

**Cuarta:** Respecto al objetivo específico 3, se comprobó que entre la motivación inspiracional según la correlación de Rho de Spearman positiva muy

fuerte de 0,771; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la motivación inspiracional y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de motivación inspiracional, mayor nivel de clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

**Quinta:** Respecto al objetivo específico 4, se comprobó que entre la consideración individual según la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte de 0,778; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó a hipótesis alternativa  $H_a$ ; “Existe relación entre la consideración individual y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018”. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de consideración individual, mayor nivel de clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Según los resultados se recomienda a las instituciones educativas de la Red 20 del distrito de Los Olivos, en relación al liderazgo transformacional y clima organizacional adecuar la forma de dirigir, guiar e influenciar en su equipo de trabajo; propiciando un clima grato de trabajo para el logro de los objetivos propuestos. Se sugiere la participación en talleres de liderazgo innovador, gestión de los equipos de trabajo y dirección de una organización.
- Segunda:** Se sugiere a las instituciones educativas de la Red 20 del distrito de Los Olivos desarrollar un fuerte sentido de lealtad y compromiso con el personal, dejando de lado los intereses personales. Se propone crear un clima de confianza y respeto organizando los trabajos en equipo, con un acompañamiento constante desde la planificación de las actividades.
- Tercera:** Se recomienda según los resultados que las instituciones educativas de la Red 20 del distrito de Los Olivos la motivación a la solución de los diferentes problemas del quehacer diario con proyectos y estrategias innovadoras. Se recomienda que los líderes deben conocer las potencialidades de sus maestros, involucrando a todos en la participación y elaboración de proyectos innovadores.
- Cuarta:** Según los resultados se recomienda a las instituciones educativas de la Red 20 del distrito de Los Olivos, conocer y ejecutar la misión y visión para lograr alcanzar las metas establecidas así mismo se debe mostrar determinación para alcanzar los objetivos institucionales. Se sugiere que el director emplee una comunicación clara diseñando programas de crecimiento profesional para el desarrollo de todos los colaboradores con el acompañamiento de un coaching motivacional.
- Quinta:** Según los resultados se recomienda a las instituciones educativas de la Red 20 del distrito de Los Olivos, promover una cultura de auto reflexión y evaluación permanente entre el líder transformacional y los



docentes para conocer las necesidades y/o fortalezas del equipo, así mismo no hacer distinciones por motivos personales o profesionales para ello se propone realizar talleres de integración empleando una comunicación fluida y de manera horizontal que posibilite la participación de todos en la solución de dificultades y conflictos.

## **VII. Referencias**

- Alvarado, E. (2013). *Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar*. (Tesis Doctoral). Puerto Rico: Universidad de Turabo.
- Aquije, Y. (2017). *Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 10, Ugel 04, Ancón 2017*. (Tesis Maestría). Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Ayoub, J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana: Metodología y resultados de una investigación empírica*. México: D. F.: Manufactured and Published By.
- Bass, B. y Avolio, J. (1993). Transformational leadership and organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, 17; 112-121
- Bass, B. y Avolio, J. (1994) *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Oaks: Sage.Thousand.
- Bass, B. y Avolio, J. (2004). *El liderazgo transformacional Multifactor Leadership* (3a ed.). Palo Alto: Mind Gardem.
- Bass, B y Avolio, J. (2006). *El liderazgo transformacional Multifactor. Leadership* (3a ed.). Palo Alto: Mind Gardem.
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond Expectations*. New York: The Free Press
- Bass, B, y Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. (2a ed.). New Jersey: Psychology Press.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Editorial Shalom.
- Bennis, W. (1994). *Libro on becoming aleader*. Nueva York: Addison Publications.
- Bolívar, A. (2014). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*. Vol (9); pp.9-33
- Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper y Row
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. (2a ed.).Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carrión, J. (2000). *Estrategia de la visión a la acción*. Barcelona: Graó.
- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. (1a ed.).

España: Editorial Académica Española. Recuperado de:  
<https://books.google.com.pe/books>

- Chaves, N. y Gilec, G. (2006). *La imagen corporativa*. Barcelona: Editorial Gustavo Gili.
- Chiang, M. y Núñez A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Vol (2). Biblioteca Comillas, Economía. España. Publicado por Universidad Pontifica Comillas. Recuperado de:  
[https://books.google.com.pe/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&pg=PA124&d](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA124&d)
- Chiavenato, I. (2009) *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8a ed.) .México: Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Conger, J. A y Riggio, K. (2007). *Towards a behavioral theory of charismatic leadership in organizational setting*. Academic of Management Review 12: 637-47
- Contreras, D. M. y Jiménez, L. F. (2016). *Liderazgo y clima organizacional en un colegio de Cundinamarca*. Lineamientos básicos para su intervención. Edocur. Universidad del Rosario. Recuperado de:  
<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/11983>
- Cornejo, M. (2006). *El líder*. México: Líder Editores.
- Elorza, H. (2000). *Estadística para ciencias sociales y del comportamiento*. México DF: Oxford.
- Erikson, E. (1974). *Identidad, juventud y crisis*. Buenos Aires: Paidós
- Espinoza J. L. (2017). *Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los centros educativos iniciales de la unión peruana del norte*, 2016. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.upeu.edu.pe>
- Etkin, G. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Buenos Aires: Granica.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fischman, D. (2015). *El líder transformador 2* (1a ed.). Perú: Grupo Planeta Spain.

- Flores, M. C. (2015). *Liderazgo transformacional del director y Clima organizacional de la Institución Educativa San Pedro Chorrillos*. Universidad César Vallejo. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Foladori, H. (2011). *La concepción de liderazgo de Kurt Lewin*. Colombia. Artículo. Disponible en: [www.psicologíagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo\\_lewin.html](http://www.psicologíagrupal.cl/documentos/articulos/liderazgo_lewin.html).
- García, M. (2012). *Nuevos Tiempos, Nuevas Necesidades. Importancia de un Liderazgo Diferente para las Comunidades Escolares*. Valparaíso: Ediciones Universidad Playa Ancha
- Grados, E. (2006). *Liderazgo dinámicas de Competencia y Cooperación*. México: Editorial Trillas p.11
- Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México DF: CENGAGE Learning.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Huici, C. (2012). *Psicología de los grupos*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- James, E. y Lindsey, W. (2008). *Administración y control de la calidad*. Mexico
- Jonas, H. (2007). *El Principio de Responsabilidad: ensayo de una ética para la civilización tecnológica*. Barcelona: Herder; 1995.
- Karasick, B. (1973). The effect of organizational climate on managerial job performance and satisfaction. *Organizational Behaviour and Human*. Vol (9); 126-146.
- Kouzes, J. y Posner, B. (1993). *Credibility: How Leaders gain and lose it Why People Demand it*. San Francisco: Jossey Bass 1993.
- Leal, M. F. (2013). *Liderazgo transformacional y competencias laborales del personal directivo en educación básica primaria*. Maracaibo.
- Leithwood, K, Mascall, B, y Strauss, T. (2009). *Distributed leadership according to the evidence*. EEUU: Editorial Routledge Press.
- Leithwood, K. (1994). *Liderazgo para la reestructuración de las escuelas*. Revista de Educación 304.
- Leithwood, K. A. (1999). *Changing Leadership for Changing times*. Buckingham-Philadelphia: Open University Press.

- Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración*. (1a. ed.). Bilbao: Deusto.
- Litwin, G y Stringer, R (1968). *Motivation and organizational climate*. (1a ed.) Cambridge. Boston: Division of Research Graduate School of business administration Harvard University.
- Luengo, Y. (2013). *Tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en centros de Educación Inicial*. Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. División de Estudios para Graduados. Maracaibo, Venezuela.
- Maslow A. (1954). "Motivation and Personality" New York: Harper Motivation and Personality, p.77
- Méndez, C. (2009). *Metodología* (4ª ed.). México: Limusa
- Ministerio de Educación del Perú (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo, Directivos construyendo escuela*. MINEDU. Lima
- Muñoz, I. (2011). *Metodología de investigación*. Valencia, España: Mc Graw Hill.
- OCDE (2009) *Mejorar el liderazgo escolar: herramientas de trabajo*  
[www.oecd.org/edu/schoolleadership](http://www.oecd.org/edu/schoolleadership)  
<https://www.oecd.org/education/school/43913363.pdf>
- Paredes, S. K. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas*. Carabayllo
- Pavia, I. (2014). *Comunicación en las relaciones profesionales*. ADGG0408 publicado por IC Editorial, 2014. .Performance. 1973; Vol (9); 126-46.  
 Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?>
- Pintado, E. (2011). *Comportamiento organizacional: gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Lima: Negocios Arco Iris
- Pritchard, R y Karasick, B. (1973). *The effect of organizational climate on managerial job performance and satisfaction*. Organizational Behaviour and Human
- Proyecto Educativo Nacional al 2021. *Recuperado de:*  
<http://www.cne.gob.pe/uploads/proyecto-educativo-nacional/version-pen/pen-oficial.pdf>
- Ramos, M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, España: Universitat de Valencia.

- Reyes, N. T. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*
- Robbins, S. P. (2013). *Fundamentos de administración*. México: Pearson.
- Romero. S. J. (2018). Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la RED Educativa N° 14, Puente Piedra, 2014. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa: Procedimientos para su Diseño y Validación*. Venezuela: CIDEG
- UNESCO-OREALC (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244075>

## **Anexos**



Anexo 1  
Artículo científico



Liderazgo transformacional y clima organizacional en las  
instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los  
Olivos 2018

**Br. Zaida Cruz Galván**

**Escuela de Posgrado**

**Universidad César Vallejo Filial Lima**

## Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018; siendo de diseño no experimental, correlacional; la población estuvo conformada por 132 docentes; el resultado indicó que: existe relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional de las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman  $=0,857$  y significancia de  $=0,000<0,05$ ; interpretándose como una correlación positiva muy fuerte entre las variables, rechazándose la hipótesis nula.

*Palabras claves:* liderazgo transformacional y Clima organizacional

## Abstract

The objective of this research was to: Determine the relationship that exists between transformational leadership and the organizational climate in three public educational institutions, from Network 20, Ugel 02, Los Olivos 2018

The method applied in the present research work was carried out with a quantitative approach, of a basic type, with a non - experimental - transversal - correlational research design with two variables. The population consisted of 132 teachers from the three levels: initial, primary and secondary of both shifts: morning and afternoon. As a data collection technique, the survey was applied to the variables transformational leadership and organizational climate; for them, the questionnaire was applied as an instrument for both variables, each of 24 items. Both instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts, with a reliability result that was through the Cronbach's Alpha test with coefficients of 0.947 for the transformational leadership questionnaire and 0.967 for the questionnaire of organizational climate, indicating a very high reliability.

**Key words:** transformational leadership and Organizational climate.

## Introducción

Son numerosas las investigaciones que consideraron que uno de los elementos fundamentales para la mejora de la calidad educativa es el tipo de liderazgo empleado en las instituciones educativas. Son muchas las instituciones que están aplicando y fortaleciendo los liderazgos de los directores mediante estándares de desempeño, actualización y evaluación como también el reconocimiento con estímulos al esfuerzo ejecutado para llegar a determinados resultados. Al mismo tiempo, sin embargo, existen retos y obstáculos mayores, dentro de los cuales el principal corresponde al campo de la preparación y formación de los líderes escolares.

Las instituciones de la Red 20 de Los Olivos correspondientes a la unidad de gestión local N° 2 del Rímac con respecto al liderazgo transformacional no se desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso con el personal, de la misma forma se observa que el personal no es coherente con lo que dice con lo que hace, también se observa que el personal no mantiene buenas relaciones personales. Asimismo se observa que en dichas instituciones el personal no se siente animado a solucionar problemas y generar nuevas ideas, tampoco media con carisma y no se mantiene buenas relaciones, no se sienten animados a solucionar los problemas del quehacer diario, no presentan proyectos innovadores ni se sienten motivados para asumir nuevos retos. Con respecto al clima organizacional en dichas instituciones educativas no se refleja una convivencia laboral en la planificación y coordinación, además no se cumplen las reglas, asimismo es poca la iniciativa en la solución de problemas, poca participación en las reuniones y que no siempre se toman las mejores decisiones.

## Antecedentes del problema

Como investigación internacional, en Puerto Rico, Alvarado (2013) investigó sobre “*Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar*”, la cual se planteó como objetivo analizar como la práctica del liderazgo influye o se relaciona de manera significativa con el clima; finalmente el autor concluyo que las cinco dimensiones del liderazgo transformacional: estimulación intelectual, consideración individual, inspiración motivacional, carisma y tolerancia psicológica si demuestran una relación significativa con el clima organizacional

Como investigación nacional, Cervera (2012) en su investigación tuvo como fin determinar la relación entre *el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*, el autor evidencio que sin duda existe una relación significativa y positiva entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Bass, (1985) definió al liderazgo transformacional a aquella cualidad de influir en las otras personas a dar más de lo que ellos esperan, es motivar a cooperar y motivarse unos a otros dentro de la organización, es despertar en otros el ímpetu de querer hacer mejor las cosas en beneficio de todos y la sociedad (p.20)

Son muchas los aportes que diferentes autores señalan para dimensionar el liderazgo transformacional, en este trabajo de investigación nos apoyaremos de los aportes de Bass y Avolio que fueron citados por diferentes autores como Flores, Fischman, Salas, Villalon. Las siguientes dimensiones son: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada.

Litwin y Stringer (1968) “Los efectos subjetivos, percibidos del sistema formal, el “estilo” informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas que trabajan en una organización dada.” (p.182). De acuerdo a Litwin y Stringer (1978) indico las siguientes dimensiones: Estructura, responsabilidad, relaciones e identidad.

### **Problema**

Se planteó como problema general: ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?, así mismo los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?, ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?, ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018? y finalmente ¿Cómo se relaciona la consideración individual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?

### **Objetivo**

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

### **Método**

El diseño utilizado fue no experimental, tipo de estudio básico, la población estuvo conformada por 132 docentes. Ficha técnica del cuestionario sobre liderazgo transformacional: autor Bass y Avolio, administración individual con una duración aproximada de 15 minutos y la estructura está constituida por 24 ítems.

Ficha técnica del cuestionario sobre el clima organizacional: autor Litwin & Stringer (1968), administración individual con una duración aproximada de 15 minutos y la estructura está constituida por 24 ítems, la validez de ambos instrumentos se dio mediante el juicio de expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto y usando el estadístico de alpha de Cronbach se obtuvo que para la variable liderazgo transformacional fue de ,947 y para el cuestionario sobre el clima

organizacional fue de ,967. Los resultados de la contrastación de la hipótesis general, e hipótesis específicas se presentan redactados, se utilizó en cada caso la prueba estadística Rho de Spemann para medir la correlación entre variable. Asimismo, se respetó la autoría de la información bibliográfica.

## Resultados

Se pudo apreciar que, como muestran las tablas en el variable liderazgo transformacional el 80,8% sostiene que está en un nivel regular, mientras que en la variable clima organizacional el mayor porcentaje es de 65,9% el cual considera que existe un regular clima organizacional.

Tabla 1

*Descripción de los niveles de la variable Liderazgo transformacional*

Liderazgo transformacional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	16	12.1%
Regular	106	80.3%
Deficiente	10	7.6%
Total	132	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

Tabla 2

*Descripción de los niveles la variable Clima organizacional*

Clima organizacional	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Bueno	40	30.3%
Regular	87	65.9%
Deficiente	5	3.8%
Total	132	100.0%

*Nota:* Tratamiento estadístico Ms. Excel (2018).

Los resultados inferenciales indicaron que obteniéndose como coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,857, interpretándose como una correlación positiva muy fuerte y significativa ( $0,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula y aceptándose que existe relación entre liderazgo transformacional y clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

Tabla 3

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Liderazgo transformacional y Clima organizacional*

Correlaciones			Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,857**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	132	132
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,857**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	132	132

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota:* Tratamiento estadístico SPSS versión 20 (2018).

### Discusión

Luego del procesamiento de la base de datos y de su respectivo análisis se pudo determinar el nivel de correlación fue 0,857 con un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , donde se ha observado que los resultados descriptivos de la población estuvieron referidas a la percepción que tiene los docentes sobre la variables liderazgo transformacional y clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018; por ello la presente investigación presenta semejanzas con la investigación de:

Es importante destacar la investigación de Romero (2018) donde existió una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la Red Educativa N° 14, Puente Piedra; se obtuvo un coeficiente de correlación de ( $r_s = 0,734$ ,  $p = .000$ ) interpretándose como correlacional positiva considerable. Dicha información se sustenta con Robbins (2013) donde afirmó que: el liderazgo es una habilidad que se tiene para influir en el grupo con un objetivo propuesto. Es la fuente necesaria de toda organización (p. 369).

Con respecto a la dimensión influencia idealizada la correlación es positiva considerable, la correlación de Rho de Spearman de 0,671; y significativa de  $0,000 < 0,05$ , con respecto a la estimulación intelectual la correlación es positiva muy fuerte, la correlación de Rho de Spearman de 0,777; y significativa de  $0,000 < 0,05$ , a lo que se refiere a la motivación inspiracional la correlación es positiva muy fuerte, la correlación de Rho de Spearman de 0,771; y significativa de  $0,000 < 0,05$  y por último en la dimensión consideración individual la correlación es positiva muy fuerte, la correlación de Rho de Spearman de 0,778 y significativa de  $0,000 < 0,05$ . Todas ellas se relacionan con el trabajo de investigación de Paredes (2018) donde se aprecian los resultados generales del de las dimensiones mencionadas en

instituciones educativas del distrito de Carabayllo coinciden con nuestro trabajo evidenciando que es eficiente.

## Conclusiones

En relación al objetivo general, se comprobó que entre el liderazgo transformacional según la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte de 0,857; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional, por lo cual se rechazó la hipótesis nula. Es decir, la relación obtenida fue directa y significativa, y se afirma que: a mayor nivel de liderazgo transformacional, mayor nivel de clima organizacional.

Asu vez respecto al objetivo específico 1, se comprobó que entre la influencia idealizada según la correlación de Rho de Spearman positiva considerable de 0,671; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional. Respecto al objetivo específico 2, se comprobó que entre la estimulación intelectual según la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte de 0,777; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional. Respecto al objetivo específico 3, se comprobó que entre la motivación inspiracional según la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte de 0,771; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional. Respecto al objetivo específico 4, se comprobó que entre la consideración individual según la correlación de Rho de Spearman positiva muy fuerte de 0,778; y significativa  $0,000 < 0,05$ ; está relacionado directamente con el clima organizacional

## Referencias

- Alvarado, E. (2013). *Modelo de liderazgo transformacional, clima y cultura factores de seguridad escolar. (Tesis Doctoral)*. Universidad de Turabo, Puerto Rico
- Bass y Avolio (2006). *El liderazgo transformacional Multifactor* Leadership 3ra- Ed. Palo Alto: Mind Gardem.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo transformacional del director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Los Olivos*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de San Marcos, Perú.
- Litwin, G. y Stinger, H. (1968). *Organizational Climate*, Simon & Schuster, N.Y, 1978
- Paredes, S. K. (2018). *Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral en Instituciones Educativas*”. Carabayllo
- Robbins, S., & Coulter , M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Romero. S. J. (2018). *Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en la RED Educativa N° 14*, Puente Piedra, 2018

### Matriz de consistência

**Título:** Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.

**Autor:** Br. Zaida Cruz Galván

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b>  ¿Cómo se relaciona el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?	<b>Objetivo general:</b>  Determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.  <b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis general:</b>  Existe relación entre el liderazgo transformacional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.  <b>Hipótesis específicas:</b>	<b>Variable 1: Liderazgo transformacional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Influencia idealizada	Proyección imagen natural	1-06	Escala politomica de tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta: Siempre : 5 Casi siempre : 4 A veces : 3 Casi nunca : 2 Nunca : 1	Buena: 89-120
			Estimulación intelectual	Necesidades de los docentes	07-12		Regular: 57-89
			Motivación inspiracional	Proyecta modelo de comportamiento y Expectativas	13-18		Deficiente 24-56
Consideración individual	Promoción de la creatividad e innovación	19-24					
<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivo específico 1</b>	<b>Hipótesis específica 1</b>	<b>Variable 2: Clima organizacional</b>				
<b>Problema específico 1</b> ¿Cómo se relaciona la influencia idealizada con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?	Determinar la relación de la influencia idealizada con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.	Existe relación entre la influencia idealizada con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
<b>Problema específico 2</b> ¿Cómo se relaciona la estimulación intelectual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018?	<b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación de la estimulación intelectual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.	<b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación entre la estimulación intelectual con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.	Estructura	-Coordinación -Normas	1-06	Escala politomica de tipo Likert con los siguientes niveles de respuesta: Siempre : 5 Casi siempre : 4 A veces : 3 Casi nunca : 2 Nunca : 1	Buena: 89-120
<b>Problema específico 3</b> ¿Cómo se relaciona la motivación inspiracional con el clima organizacional en las	<b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación la motivación inspiracional con el clima organizacional en las	<b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación entre las motivaciones inspiracional con el clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018.	Responsabilidad	-Autonomía -Toma de decisiones	07-12		Regular: 57-89
			Relaciones	-Respeto -Colaboración	13-18		Deficiente 24-56
			Identidad	-Pertenencia -Cumplimiento de objetivos	19-24		





## Anexo 3. Instrumentos

**CUESTIONARIO SOBRE *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL******PERSONAL DOCENTE*****Presentación:**

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que tienen los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

**Indicaciones:**

A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. Responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACION				
	<b>DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	1	2	3	4	5
	<b>INDICADOR: PROYECCIÓN IMAGEN NATURAL</b>					
01	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses					
02	En la institución educativa se desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso con el personal					
03	En la institución educativa el personal es coherente con lo que dice y con lo que hace					
04	En la institución educativa el personal se siente entusiasmado con su labor diaria					
05	En la institución educativa el personal mantiene buenas relaciones					
06	En la institución educativa el personal imita las buenas prácticas docentes					
Nº	<b>DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	VALORACION				

	<b>INDICADOR: NECESIDADES DE LOS DOCENTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	En la institución educativa nos sentimos animados a solucionar problemas y a generar nuevas ideas					
08	En la institución educativa el personal está en permanente acompañamiento pedagógico					
09	Los proyectos e iniciativas innovadoras son acogidas por la institución educativa					
10	En la institución educativa los problemas son analizados desde diferentes puntos de vista					
11	En la institución educativa el personal está motivado a asumir nuevos retos					
12	En la institución educativa el personal recibe respuesta a sus inquietudes y necesidades de mejora					
Nº	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>INDICADOR: PROYECTA MODELO DE COMPORTAMIENTO Y EXPECTATIVAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	La institución educativa nos orienta a metas que son alcanzables					
14	En la institución educativa se construye una visión motivante para el futuro					
15	En la institución educativa el personal muestra determinación para alcanzar los objetivos institucionales					
16	En la institución educativa se busca formas de motivar al grupo de trabajo					
17	En la institución educativa nos expresamos confianza para alcanzar nuestras metas					
18	El personal tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr en la institución					
	<b>DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>INDICADOR: PROMOCIÓN DE LA CREATIVIDAD E INNOVACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	La institución educativa promueve la capacitación constante de sus miembros					
20	En la institución educativa existe un plan formal de desarrollo profesional de los docentes					
21	En la institución educativa nos tratamos del mismo modo, sin hacer distinciones por motivos personales o profesionales					
22	En la institución me ayudan a desarrollar mis capacidades profesionales					
23	En la institución educativa se nos motiva a realizar proyectos o propuestas de trabajo innovadoras					
24	En la institución educativa apoyamos las propuestas positivas de todos en nuestro quehacer diario.					

## CUESTIONARIO SOBRE *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL*

### *PERSONAL DOCENTE*

#### **Presentación:**

Estimado colega este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el liderazgo transformacional que tienen los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Se agradece su colaboración por responder las siguientes preguntas. La información que nos proporciona será tratada de forma confidencial y anónima.

#### **Indicaciones:**

A continuación se le presenta una serie de preguntas los cuales deberá Ud. Responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	DESCRIPCIÓN	VALORACION				
	<b>DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>	1	2	3	4	5
	<b>INDICADOR: PROYECCIÓN IMAGEN NATURAL</b>					
01	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses					
02	En la institución educativa se desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso con el personal					

03	En la institución educativa el personal es coherente con lo que dice y con lo que hace					
04	En la institución educativa el personal se siente entusiasmado con su labor diaria					
05	En la institución educativa el personal mantiene buenas relaciones					
06	En la institución educativa el personal imita las buenas prácticas docentes					
Nº	<b>DIMENSIÓN: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>INDICADOR: NECESIDADES DE LOS DOCENTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
07	En la institución educativa nos sentimos animados a solucionar problemas y a generar nuevas ideas					
08	En la institución educativa el personal está en permanente acompañamiento pedagógico					
09	Los proyectos e iniciativas innovadoras son acogidas por la institución educativa					
10	En la institución educativa los problemas son analizados desde diferentes puntos de vista					
11	En la institución educativa el personal está motivado a asumir nuevos retos					
12	En la institución educativa el personal recibe respuesta a sus inquietudes y necesidades de mejora					
Nº	<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>INDICADOR: PROYECTA MODELO DE COMPORTAMIENTO Y EXPECTATIVAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	La institución educativa nos orienta a metas que son alcanzables					
14	En la institución educativa se construye una visión motivante para el futuro					
15	En la institución educativa el personal muestra determinación para alcanzar los objetivos institucionales					
16	En la institución educativa se busca formas de motivar al grupo de trabajo					
17	En la institución educativa nos expresamos confianza para alcanzar nuestras metas					
18	El personal tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr en la institución					
	<b>DIMENSIÓN: CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>	<b>VALORACION</b>				
	<b>INDICADOR: PROMOCIÓN DE LA CREATIVIDAD E INNOVACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19	La institución educativa promueve la capacitación constante de sus miembros					
20	En la institución educativa existe un plan formal de desarrollo profesional de los docentes					
21	En la institución educativa nos tratamos del mismo modo, sin hacer distinciones por motivos personales o profesionales					
22	En la institución me ayudan a desarrollar mis capacidades profesionales					
23	En la institución educativa se nos motiva a realizar proyectos o propuestas de trabajo innovadoras					
24	En la institución educativa apoyamos las propuestas positivas de todos en nuestro quehacer diario.					

## Anexo 4: Validez de los Instrumentos



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso con el personal	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa el personal es coherente con lo que dice y con lo que hace	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa el personal se siente entusiasmado con su labor diaria	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa el personal mantiene buenas relaciones			✓		✓		
6	En la institución educativa el personal imita las buenas prácticas docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	En la institución educativa nos sentimos animados a solucionar problemas y a generar nuevas ideas	✓		✓		✓		
8	En la institución educativa el personal está en permanente acompañamiento pedagógico	✓		✓		✓		
9	El personal tiene facilidad para atraer y relacionarse con los demás	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa los problemas son analizados desde diferentes puntos de vista	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa el personal asume nuevos retos	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa el personal recibe respuesta a sus inquietudes y necesidades en mejora	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
13	La institución educativa nos orienta a metas que son alcanzables	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa se construye una visión motivante para el futuro	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa el personal muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa se busca formas de motivar al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
17	En la institución educativa nos expresamos confianza para alcanzar nuestras metas	✓		✓		✓		
18	El personal tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4						
19	En la institución educativa elogiamos cuando alguien realiza un buen trabajo	✓	✓	✓		
20	En la institución educativa nos tratamos del mismo modo, sin hacer distinciones por motivos personales o profesionales	✓	✓	✓		
21	En la institución educativa nos tratamos del mismo modo, sin hacer distinciones por motivos personales o profesionales	✓	✓	✓		
22	En la institución me ayudan a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	✓	✓	✓		
23	En la institución educativa apoyamos las propuestas positivas de todos en nuestro quehacer diario	✓	✓	✓		
24	En la institución educativa apoyamos las propuestas positivas de todos en nuestro quehacer diario	✓				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Perez Saavedra Segundo    DNI: 75601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

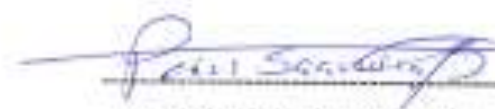
\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Note: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 11 del 2018



Firma del Experto Informante.

Perez Saavedra Segundo

Magister en Gestión Educativa

Código: 2018 PUCP

CPF: 0326601051



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	En la institución se integran todas las actividades planificadas	✓		✓		✓		
2	En la institución todos participan en la planificación de los documentos de gestión	✓		✓		✓		
3	En la institución la coordinación es efectiva con el propósito de asegurar que las relaciones de trabajo entre personas sea la más efectiva	✓		✓		✓		
4	En la institución existen un conjunto de reglas, pautas o normas que regulen el comportamiento de las personas	✓		✓		✓		
5	Las normas establecidas están en relación a la misión y visión de la institución y difundirse adecuadamente entre los distintos niveles de la organización	✓		✓		✓		
6	Las normas implementadas en la institución aumentan la motivación y participación de personal, así como mejorar la gestión de los recursos existentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	En la institución existe la disponibilidad o iniciativa del personal para poder elegir la planificación y el desarrollo de su trabajo, logrando cierto control sobre sus propias tareas	✓		✓		✓		
8	En la institución el personal siente satisfacción sobre los resultados obtenidos	✓		✓		✓		
9	En la institución el personal actúa con responsabilidad, independencia y poder de decisión	✓		✓		✓		
10	En la institución se realizan reuniones frecuentes para mantenerse informados sobre los avances y problemas que se presentan	✓		✓		✓		
11	La toma de decisiones está orientada hacia la mejora continua de la institución	✓		✓		✓		
12	En la institución siempre se toman las mejores decisiones	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
13	En la institución existe una cultura de respeto	✓		✓		✓		
14	El personal actúa siempre como modelador y con el ejemplo en todo su quehacer educativo	✓		✓		✓		
15	En la institución se respeta las diferentes opiniones	✓		✓		✓		



16	El personal es capaz de poner a disposición de los demás su valor máspreciado (su conocimiento) en la institución	✓		✓		✓	
17	En la institución el personal se une en equipos colaborativos para realizar las tareas asignadas	✓		✓		✓	
18	En la institución el personal es generoso, sociable y optimista	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4							
19	El personal se siente orgulloso de pertenecer a la institución	✓		✓		✓	
20	En la institución se fortalece la integración a través de los equipos de trabajo	✓		✓		✓	
21	En la institución se difunde permanentemente los valores y la filosofía institucional	✓		✓		✓	
22	En la institución el personal se involucra eficientemente en la realización de las responsabilidades asumidas	✓		✓		✓	
23	En la institución educativa las programaciones se realizan con anticipación	✓		✓		✓	
24	En la institución el personal cumple con las responsabilidades asignadas en las fechas programadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Pérez Saavedra, Segundo    DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la Educación

06 de 11 del 2018

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
**Firma del Experto Informante.**  
**Pérez Saavedra Segundo**  
 Magister en Gestión Educativa  
 Código: 2516 PUCP  
 CPP: 0325601051

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso con el personal	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa el personal es coherente con lo que dice y con lo que hace	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa el personal se siente entusiasmado con su labor diaria	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa el personal mantiene buenas relaciones	✓		✓		✓		
6	En la institución educativa el personal imita las buenas prácticas docentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	En la institución educativa nos sentimos animados a solucionar problemas y a generar nuevas ideas	✓		✓		✓		
8	En la institución educativa el personal está en permanente acompañamiento pedagógico	✓		✓		✓		
9	El personal tiene facilidad para atraer y relacionarse con los demás	✓		✓		✓		
10	En la institución educativa los problemas son analizados desde diferentes puntos de vista	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa el personal asume nuevos retos	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa el personal recibe respuesta a sus inquietudes y necesidades en mejora	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
13	La institución educativa nos orienta a metas que son alcanzables	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa se construye una visión motivante para el futuro	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa el personal muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa se busca formas de motivar al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
17	En la institución educativa nos expresamos confianza para alcanzar nuestras metas	✓		✓		✓		
18	El personal tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4							
19	En la institución educativa elogiamos cuando alguien realiza un buen trabajo	✓		✓		✓	
20	En la institución educativa nos tratamos del mismo modo, sin hacer distinciones por motivos personales o profesionales	✓		✓		✓	
21	En la institución educativa nos tratamos del mismo modo, sin hacer distinciones por motivos personales o profesionales	✓		✓		✓	
22	En la institución me ayudan a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	✓		✓		✓	
23	En la institución educativa apoyamos las propuestas positivas de todos en nuestro quehacer diario	✓		✓		✓	
24	En la institución educativa apoyamos las propuestas positivas de todos en nuestro quehacer diario	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg: ALCAR ZAPATA NOEL    DNI: 06164282

Especialidad del validador: Temático

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de 11 del 2018

  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	En la institución se integran todas las actividades planificadas	✓		✓		✓		
2	En la institución todos participan en la planificación de los documentos de gestión	✓		✓		✓		
3	En la institución la coordinación es efectiva con el propósito de asegurar que las relaciones de trabajo entre personas sea la más efectiva	✓		✓		✓		
4	En la institución existen un conjunto de reglas, pautas o normas que regulen el comportamiento de las personas	✓		✓		✓		
5	Las normas establecidas están en relación a la misión y visión de la institución y difundirse adecuadamente entre los distintos niveles de la organización	✓		✓		✓		
6	Las normas implementadas en la institución aumentan la motivación y participación de personal, así como mejorar la gestión de los recursos existentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	En la institución existe la disponibilidad o iniciativa del personal para poder elegir la planificación y el desarrollo de su trabajo, logrando cierto control sobre sus propias tareas	✓		✓		✓		
8	En la institución el personal siente satisfacción sobre los resultados obtenidos	✓		✓		✓		
9	En la institución el personal actúa con responsabilidad, independencia y poder de decisión	✓		✓		✓		
10	En la institución se realizan reuniones frecuentes para mantenerse informados sobre los avances y problemas que se presentan	✓		✓		✓		
11	La toma de decisiones está orientada hacia la mejora continua de la institución	✓		✓		✓		
12	En la institución siempre se toman las mejores decisiones	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
13	En la institución existe una cultura de respeto	✓		✓		✓		
14	El personal actúa siempre como modelador y con el ejemplo en todo su quehacer educativo.	✓		✓		✓		
15	En la institución se respeta las diferentes opiniones	✓		✓		✓		

16	El personal es capaz de poner a disposición de los demás su valor máspreciado (su conocimiento) en la institución	✓	✓	✓	
17	En la institución el personal se une en equipos colaborativos para realizar las tareas asignadas	✓	✓	✓	
18	En la institución el personal es generoso, sociable y optimista	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4					
19	El personal se siente orgulloso de pertenecer a la institución	✓	✓	✓	
20	En la institución se fortalece la integración a través de los equipos de trabajo	✓	✓	✓	
21	En la institución se difunde permanentemente los valores y la filosofía institucional	✓	✓	✓	
22	En la institución el personal se involucra eficientemente en la realización de las responsabilidades asumidas	✓	✓	✓	
23	En la institución educativa las programaciones se realizan con anticipación	✓	✓	✓	
24	En la institución el personal cumple con las responsabilidades asignadas en las fechas programadas	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [☒]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: ALLAN ZAPATA NOEL    DNI: 06167282

Especialidad del validador: Temática

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de 11 del 2018

  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	En la institución educativa somos capaces de escucharnos entre todos	✓		✓		✓		
2	En la institución educativa se desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso con el personal	✓		✓		✓		
3	En la institución educativa el personal es coherente con lo que dice y con lo que hace	✓		✓		✓		
4	En la institución educativa el personal se siente entusiasmado con su labor diaria	✓		✓		✓		
5	En la institución educativa el personal mantiene buenas relaciones	✓		✓		✓		
6	En la institución educativa el personal imita las buenas prácticas docentes	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la institución educativa nos sentimos animados a solucionar problemas y a generar nuevas ideas	✓		✓		✓		
8	En la institución educativa el personal está en permanente acompañamiento pedagógico	✓		✓		✓		
9	El personal tiene facilidad para atraer y relacionarse con los demás	✓		✓		✓		
10	El personal media con carisma los conflictos en la institución educativa	✓		✓		✓		
11	En la institución educativa el personal asume nuevos retos	✓		✓		✓		
12	En la institución educativa el personal recibe respuesta a sus inquietudes y necesidades en mejora	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la institución educativa se considera las necesidades, habilidades y aspiraciones del personal docente	✓		✓		✓		
14	En la institución educativa se construye una visión motivante para el futuro	✓		✓		✓		
15	En la institución educativa el personal muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	✓		✓		✓		
16	En la institución educativa el personal recibe un seguimiento de las observaciones detectadas	✓		✓		✓		
17	En la institución educativa sugerimos nuevas formas de hacer el trabajo	✓		✓		✓		



18	El personal tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4</b>							
19	En la institución educativa elogiamos cuando alguien realiza un buen trabajo	✓		✓		✓	
20	En la institución educativa nos tratamos del mismo modo, sin hacer distinciones por motivos personales o profesionales	✓		✓		✓	
21	En la institución educativa nos mantenemos al tanto de los intereses, prioritarios y necesidades de todos	✓		✓		✓	
22	En la institución me ayudan a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	✓		✓		✓	
23	En la institución educativa apoyamos las propuestas positivas de todos en nuestro quehacer diario	✓		✓		✓	
24	En la institución educativa buscamos la manera de reflexionar sobre las formas tradicionales de hacer las cosas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia en la información presentada

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ☒    Aplicable después de corregir ☐    No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ulises Córdova Garúa    DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica

24 de 11 del 2018

<sup>1</sup>**Fertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	En la institución se integran todas las actividades planificadas	✓		✓		✓		
2	En la institución existen facilidades para realizar su trabajo y cumplir las metas	✓		✓		✓		
3	En la institución la coordinación es efectiva con el propósito de asegurar que las relaciones de trabajo entre personas sea la más efectiva	✓		✓		✓		
4	En la institución existen un conjunto de reglas, pautas o normas que regulen el comportamiento de las personas	✓		✓		✓		
5	Las normas establecidas están en relación a la misión y visión de la institución y difundirse adecuadamente entre los distintos niveles de la organización	✓		✓		✓		
6	Las normas implementadas en la institución aumentan la motivación y participación de personal, así como mejorar la gestión de los recursos existentes	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	En la institución existe la disponibilidad o iniciativa del personal para poder elegir la planificación y el desarrollo de su trabajo, logrando cierto control sobre sus propias tareas	✓		✓		✓		
8	En la institución el personal siente satisfacción sobre los resultados obtenidos	✓		✓		✓		
9	En la institución el personal actúa con responsabilidad, independencia y poder de decisión	✓		✓		✓		
10	En la institución se realizan reuniones frecuentes para mantenerse informados sobre los avances y problemas que se presentan	✓		✓		✓		
11	La toma de decisiones está orientada hacia la mejora continua de la institución	✓		✓		✓		
12	En la institución se toman decisiones eficientes y efectivas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
13	En la institución existe una cultura de respeto	✓		✓		✓		
14	El personal actúa siempre como modelador y con el ejemplo en todo su quehacer educativo.	✓		✓		✓		
15	En la institución se respeta las diferentes opiniones	✓		✓		✓		



16	El personal es capaz de poner a disposición de los demás su valor más preciado (su conocimiento) en la institución	✓		✓		✓	
17	En la institución el personal se une en equipos colaborativos para realizar las tareas asignadas	✓		✓		✓	
18	En la institución el personal es generoso, sociable y optimista	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4</b>							
19	El personal se siente orgulloso de pertenecer a la institución	✓		✓		✓	
20	En la institución se fortalece la integración a través de los equipos de trabajo	✓		✓		✓	
21	En la institución se difunde permanentemente los valores y la filosofía institucional	✓		✓		✓	
22	En la institución el personal se involucra eficientemente en la realización de las responsabilidades asumidas	✓		✓		✓	
23	En la institución educativa las programaciones se realizan con anticipación	✓		✓		✓	
24	En la institución el personal cumple con las responsabilidades asignadas en las fechas programadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia en la información presentada

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr./Mg: Córdova García Ulises    DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación Científica

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

24 de 11 del 2018



Firma del Experto Informante.

## Anexo 5: Permiso de la Institución donde se aplicó la prueba



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Escuela de Posgrado

*"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

Lima, 08 de Noviembre de 2018

Carta P. 0730-2018-EPG-UCV-LN

DR. RODRIGO RAMÍREZ PEÑA

DIRECTOR

I.E Alberto Fujimori Fujimori N° 2024

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ZAIDA CRUZ GALVAN** identificado con DNI N.° **41907840** y código de matrícula N.° **7001185704**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS, RED 20, UGEL 02, LOS OLIVOS 2018**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Jefe de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

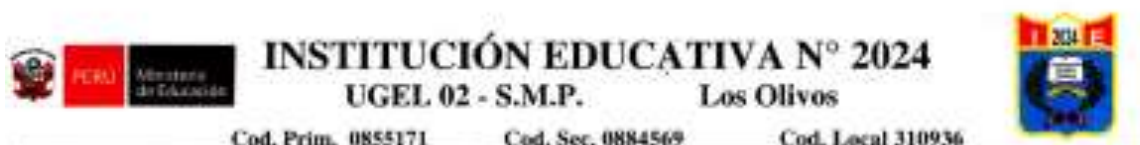
ACPA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 6: Certificado de validez de los  
instrumentos



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

## **CONSTANCIA**

**EL DIRECTOR ( e ) DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MENORES N° 2024 DEL AA. HH. DE LOS OLIVOS DE PRO, JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL 02 – SMP, QUE A CONTINUACIÓN SUSCRIBE:**

**HACE CONSTAR:**

Que, la Srta. ZAIDA CRUZ GALVÁN Identificada con DNI N° 41907840, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad Privada Cesar Vallejo, ha realizado en nuestra Institución Educativa el trabajo de investigación sobre **Liderazgo transformacional y Clima organizacional de las Instituciones Educativas de la Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018** para obtener el grado de magister en Administración de la Educación

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Los Olivos de Pro, 13 de Noviembre del 2018

**LIC. RODRIGO T. RAMÍREZ PEÑA**  
DIRECTOR (E) DE LA I.E. 2024

**"Educación arma poderosa para el ser humano"**

Calle Los Naranjos s/n - Los Olivos de Pro - Telf: 544-3576 / 544-3722 / 544-3643 / 529-8314





UGEL 02

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 018**  
**“OKINAWA”**  
**R.D. N° 0913-93 UGEL 02 - LOS OLIVOS**

*“Año del diálogo y reconciliación nacional”*

**CONSTANCIA**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°018 “OKINAWA” DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL N°02

Hace constar:

Que la señora Srta. **ZAIDA CRUZ GALVAN** identificada con DNI N°41907840, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad Privada César Vallejo, ha realizado en nuestra Institución Educativa la aplicación de sus instrumentos (cuestionarios) para el trabajo de investigación sobre Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20-Ugel 02, Los Olivos 2018, para obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

Se expide el presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

Los Olivos 14, noviembre del 2018.



Melva Airampo Acuña  
DIRECTORA  
I.E.I. N° 018 - OKINAWA

Melva Airampo  
Directora



505 2787

Av. 2 de Octubre Cdra. 2 s/n - Calle los Naranjos s/n Los Olivos Pro - L.O.



PERU

Ministerio  
de Educación

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA  
**"ENRIQUE MILLA OCHOA"**

Av. Central s/n AA.HH. Enrique Milla Ochoa-La Olivos-Lima Teléfono 528-4763 - 528-8441

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres 2018 al 2027"



# CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "ENRIQUE MILLA OCHOA"-UGEL02, que al final suscribe;

## HACE CONSTAR

Que la señorita Srta. **ZAIDA CRUZ GALVAN** identificada con **DNI N°41907840**, estudiante del Programa de Maestría de la Universidad Privada César Vallejo, ha realizado en nuestra Institución Educativa la aplicación de sus instrumentos (cuestionarios) para el trabajo de investigación sobre Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20-Ugel 02, Los Olivos 2018, para obtener el grado de magister en Administración de la Educación.

Se expide el presente constancia a petición de la interesada para los fines que crea conveniente.

Los Olivos 28 de noviembre del 2018.



  
LIC. F. IVÁN LAMDRID ROJAS  
DIRECTOR  
I.E.P. "ENRIQUE MILLA OCHOA"  
UGEL

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3
2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
5	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
6	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
7	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3
8	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4
9	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
10	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
11	5	1	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4
12	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
14	5	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
15	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
16	5	2	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	5	3	2	2	2	2
17	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4
18	3	2	3	5	3	3	5	4	5	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
19	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3
20	2	1	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3
21	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
22	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3
23	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	2	2	3	3	2	3	3
24	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
25	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3
26	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	1	3	2	3	3
27	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
28	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4
29	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
30	4	3	4	4	2	5	5	4	4	3	4	5	2	5	4	4	4	3	3	4	5	5	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
32	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
33	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
34	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	3	4
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
36	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
37	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3
38	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4
39	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
40	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
41	5	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5
42	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
43	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
44	5	2	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
45	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3
46	5	2	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	5	3	2	2	2	2
47	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	2	2	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4
48	3	2	3	5	3	5	4	5	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
49	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	3
50	2	1	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	3
51	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2
52	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3
53	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	2	2	3	3	2	2	3
54	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
55	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
56	3	1	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3
57	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
58	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4
59	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
60	4	3	3	4	2	5	5	4	4	3	4	5	2	2	5	4	4	4	3	3	4	5	5	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
62	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
63	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
64	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
65	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
66	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
67	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3
68	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
69	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
70	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5
71	5	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5
72	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
73	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
74	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
75	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
76	5	2	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	5	3	2	2
77	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4
78	3	2	3	5	3	5	4	5</																

## Anexo 8; Prints de resultados

## VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: TODAS LAS VARIABLES
  - Título
  - Resumen de
  - Estadísticos

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR000009 VAR000001 VAR000002 VAR000003 VAR000004 VAR000005 VAR000006 VAR000007 VAR000008 VAR000010 VAR000011 VAR000012 VAR000013 VAR000014 VAR000015 VAR000016 VAR000017 VAR000018 VAR000019 VAR000020 VAR000021 VAR000022 VAR000023 VAR000024
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

**Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	24

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 1:29

## VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

\*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Analisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: TODAS LAS VARIABLES
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticos

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007
VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR0
0016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

→ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0]

**Escala: TODAS LAS VARIABLES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	21	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	24

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 13:17



\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Nonparametric Correlations

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlations

			VAR00001	VAR00006
Spearman's rho	VAR00001	Correlation Coefficient	1,000	,857**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	132	132
	VAR00006	Correlation Coefficient	,857**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00002 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Nonparametric Correlations

[Conjunto de datos0]

IBM SPSS Statistics Proc

KAREN MALDONADO  
Acceso a Internet

ES

12:51 p.m.  
05/01/2019

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations

### Nonparametric Correlations

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlations

			VAR00002	VAR00006
Spearman's rho	VAR00002	Correlation Coefficient	1,000	,671**
		Sig. (2-tailed)		,000
		N	132	132
	VAR00006	Correlation Coefficient	,671**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=VAR00003 VAR00006  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

### Nonparametric Correlations

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlations

			VAR00003	VAR00006
Spearman's rho	VAR00003	Correlation Coefficient	1,000	,777**

IBM SPSS Statistics Processor está listo

12:52 p.m.  
05/01/2019

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Nonparametric Correlz
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correlz
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correlz
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correlz
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correlz
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00003 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Nonparametric Correlations

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlations

			VAR00003	VAR00006
Spearman's rho	VAR00003	Correlation Coefficient	1,000	,777**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	132	132
	VAR00006	Correlation Coefficient	,777**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=VAR00004 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

### Nonparametric Correlations

IBM SPSS Statistics Processor está listo

12:53 p.m.  
05/01/2019

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correla
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=VAR00004 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Nonparametric Correlations

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlations

		VAR00004	VAR00006
Spearman's rho	VAR00004	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,771**
		N	132
VAR00006		Correlation Coefficient	,771**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR

```
/VARIABLES=VAR00005 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Nonparametric Correlations

[Conjunto\_de\_datos0]

IBM SPSS Statistics Processor está listo

12:53 p.m.  
05/01/2019



\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Log
- Nonparametric Correl:
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correl:
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correl:
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correl:
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correl:
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations
- Log
- Nonparametric Correl:
  - Title
  - Notes
  - Active Dataset
  - Correlations

Correlations

		Sig. (2-tailed)		,000
		N	132	132
VAR00006	Correlation Coefficient		,771**	1,000
	Sig. (2-tailed)		,000	
	N		132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

NONPAR CORR  
 /VARIABLES=VAR00005 VAR00006  
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

➔ **Nonparametric Correlations**

[Conjunto\_de\_datos0]

Correlations

			VAR00005	VAR00006
Spearman's rho	VAR00005	Correlation Coefficient	1,000	,778**
		Sig. (2-tailed)		,000
		N	132	132
	VAR00006	Correlation Coefficient	,778**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	132	132

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 12:54 p.m.  
05/01/2019

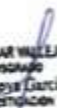


### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Ulises Córdova García, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **'Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018'** de la estudiante **Zaida Cruz Galvan**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Ulises Córdova García  
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Ulises Córdova García

DNI: 06658910

Feedback Studio - Google Chrome

https://an.turkstat.com.tr/app/feedback/Ten-10496167470a-10496167470a-10496167470a-10496167470a

feedback studio: Zaida Cruz galván Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educat.

Resumen de coincidencias

**24 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Brasil)

**Coincidencias:**

24	1	repositorio.universidade.gov.br	16 %
	2	Entregado a Universidad...	1 %
	3	documentos.mec	1 %
	4	repositorio.universidade.gov.br	<1 %
	5	displayserv	<1 %
	6	repositorio.universidade.gov.br	<1 %
	7	Entregado a Universidad...	<1 %
	8	repositorio.universidade.gov.br	<1 %
	9	www.juridic.com	<1 %
	10	repositorio.universidade.gov.br	<1 %

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo transformacional y clima organizacional en las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los Olivos 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestría en Administración de la Educación**

**AUTORA:**  
**BI. Zaida Cruz Galván**

**ASESOR:**  
**Dr. Ulises Córdova García**

**SECCIÓN:**  
**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
**Gestión y Calidad Educativa**

Página: 1 de 71    Número de palabras: 15608    Text only Report    High Resolution    Activado

11:06 a.m. 12/01/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cruz Galvan Zaida  
D.N.I. : 41907840  
Domicilio : Mz. R. Lt 24 comite 15 Jerusalen Pte. Piedra  
Teléfono : Fijo : Móvil : 992924991  
E-mail : zaidalvesia14@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :  
Escuela :  
Carrera :  
Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

Grado :  
Mención : Maestra Administración de la Educación

☐ Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cruz Galvan Zaida

Título de la tesis:

Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en las Instituciones educativas públicas, Red 20, Mgcl. 02, Los Olivos 2018

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 12-02-2019





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CRUZ GALVAN ZAIDA

INFORME TITULADO:

Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional en  
las instituciones educativas públicas, Red 20, Ugel 02, Los  
Olivos 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



*[Handwritten signature]*

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN